Das Einigungs- und Schiedsverfahren bei Kollektivstreitigkeiten in Frankreich.

Inaugural-Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde

der Hohen Staatswirtschaftlichen Fakultät

der K. B. Ludwig-Maximilians Universität München

vorgelegt von

1907

Artur Seibt

Saabor i. Schl.

ACAD. LUDW. BAT. BIBL.

Grünberg i. Schl.

Druck von Löbner & Co.

Angenommen von der staatswirtschaftlichen Fakultät

der Universität München.

Referent:

Geheimer Hofrat Professor Dr. Lujo Brentano.

Quellenangabe.

Bulletin de l'office du travail, Paris.

Documents parlementaires, Paris.

Journal officiel, Paris.

L. de Contenson, Syndicats, mutialités, retraites, Paris 1904.

P. Hubert-Valleroux, Les corporations d'arts et métiers et les syndicats professionnels, Paris 1885.

Raoul Jay, Die Syndikate der Arbeiter und Unternehmer in Frankreich (Brauns Archiv, Jahrg. 1891 S. 403 ff.).

W. Lexis, Gewerkvereine und Unternehmerverbände in Frankreich, Leipzig 1879.

Mahaim, Artikel Gewerkvereine im Handwörterbuch der Staatswissenschaften.

v. d. Osten, Die Fachvereine und die soziale Bewegung in Frankreich (Jahrbuch f. Ges. u. Verw. Bd. 15.).

Léon de Seilhac, Les Congrès ouvriers en France (1876–1897), Paris 1897.

Léon de Seilhac, Syndicats ouvriers, Fédérations, Bourses du travail, Paris 1898.

Arthur Fontaine, La grève et la conciliation, Paris 1897.

P. Hubert-Valleroux, Le droit de grève dans les législations française, belge, hollandaise et anglaise, Paris 1900.

Raoul Jay, Die Einigungsämter in Frankreich auf Grund des Gesetzes vom 27. Dezember 1892 (Brauns Archiv, Jahrgang 1893 S. 335 ff.).

Office du travail, La grève et la conciliation, Paris 1892.

Le Musée sozial.

Annales des Sciences politiques.

Handelskammerberichte, Tageszeitungen.

u. a.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41548315_0113

Inhalt.

1. Einleitung. Die Arbeiterorganisationen nach dem Gesetz vom 21. März 1884 . . . . . Seite 7
2. Das Gesetz betreffend das Einigungs- und Schiedsverfahren bei Gesamtstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern vom 27. Dezember 1892 . . . „ 18
3. Die Gesetzvorschläge zur Reform des Einigungs- und Schiedsverfahrens . . . . . „ 40
4. Der Vorschlag Millerand betr. die friedliche Regelung von Arbeitsstreitigkeiten vom 14. Oktober 1902 . . . „ 51
5. Schluss. Das Einigungswerk in Le Creusot . . . . „ 69

Anhang.

Textübersetzungen:

Das Gesetz betreffend das Einigungs- und Schiedsverfahren bei Gesamtstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern vom 27. Dezember 1892 . . Seite 73

Der Vorschlag Millerand betreffend die friedliche Regelung von Arbeitsstreitigkeiten vom 14. Oktober 1902 . . . . . „ 76

1.

Einleitung.

Die Arbeiterorganisationen nach dem Gesetz vom 21. März 1884.

Das Einigungs- und Schiedsverfahren bei Interessenstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist in Frankreich durch das Gesetz vom 27. Dezember 1892 geregelt.

Eine Untersuchung dieses Gesetzes wird zweckmässig die beiden Parteien zum Ausgangspunkt nehmen, zwischen denen das Schlichtungsverfahren stattfinden soll. Diese sind hier, wo es sich um Gesamtstreitigkeiten und allein um solche handelt, der Arbeitgeber einerseits und eine als Einheit auftretende Mehrheit von Lohnarbeitern (oder Angestellten) andrerseits. Da die Rolle dieser Kollektivperson vollkommen allein die Arbeiterorganisation auszufüllen vermag, d. h. die Möglichkeit eines kollektiven Arbeitsvertrages und somit die Wirksamkeit eines Einigungs- und Schiedsverfahrens im hohen Maße von dem Stande der Berufsvereine abhängig ist, ergibt sich die Notwendigkeit, die letzteren in den Vordergrund dieser Betrachtungen zu stellen.

Die rechtliche Stellung des Arbeiters in Frankreich war lange Zeit eine wenig übersichtliche. Einer fast hundertjährigen Gesetzgebung war die Aufgabe zugefallen, nachzuholen, was der Code civil, der eine Arbeiterfrage nicht kennt, unterlassen hatte.*) Ist es ihr nun zwar gelungen, das französische Recht allmählich mit einem der ökonomischen Entwicklung unserer Zeit angemessenen sozialen Geiste zu durchdringen, so ist dadurch die Rechts-

*) Vgl. Glasson, Le Code civil et la question ouvrière, Paris 1886.

lage der Arbeitsverhältnisse eine um so verwickeltere geworden, sodass der Handelsminister Millerand sich veranlasst sah, am 27. November 1901 einen Ausschuss, die Commission de Codification des Lois ouvrières einzusetzen, deren Mission es war, „in logischer Folge die vielfachen Dispositionen, die den Gegenstand der Arbeitergesetze bilden, zu vereinigen und zu ordnen". Der Code du travail ist das Ergebnis der Arbeiten dieser Kommission. Danach ist noch heute die gesetzliche Grundlage der Arbeiterorganisationen das Gesetz vom 21. März 1884 über die Berufsvereine (Syndicats professionnels).

Das Gesetz bestimmt:

Syndikate oder Berufsvereine können sich ohne Genehmigung der Regierung unter der alleinigen Verpflichtung konstituieren, die Statuten und ein Namensverzeichnis der leitenden Personen, welche Franzosen und im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sein müssen, auf der Bürgermeisterei zu hinterlegen. Zweck derselben ist ausschliesslich die Untersuchung und Wahrung ihrer wirtschaftlichen, industriellen, kommerziellen und landwirtschaftlichen Interessen. Die Berufsvereine können frei miteinander in Verbindung treten. Solche Verbände dürfen jedoch weder Grundstücke erwerben noch vor Gericht auftreten. Den Berufsvereinen der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ist es dagegen gestattet, käuflich oder unentgeltlich Eigentumsrechte an Grundstücken zu erlangen, soweit diese für ihre Versammlungen, Bibliotheken und Fachschulkurse erforderlich sind. Sie dürfen Unterstützungs- und Pensionskassen gründen, Vermittlungsstellen für Angebot und Nachfrage nach Arbeit einrichten und können bei allen Streitigkeiten und Fragen, die sich auf ihren Beruf beziehen, zu Gutachten herangezogen werden. Das Mitglied eines Syndikats kann ungeachtet entgegengesetzter Abmachungen jederzeit aus dem Verein austreten. Gegen Ueberschreitungen des Gesetzes sind Geldstrafen vorgesehen; auch kann durch gerichtliches Urteil die Auflösung eines Syndikats ausgesprochen werden.

Charakteristisch ist, dass das Gesetz vom 21. März 1884 nicht Vereinsfreiheit im allgemeinen, sondern diese nur für fachgenossenschaftliche Organisationen gewährt, ein Mangel, der zur Folge hatte, dass sehr bald Forderungen auf Erweiterung des Gesetzes, z. B. auf alle Angestellte und auf die freien Berufe, laut wurden, der jedoch durch ein sehr liberales Vereinsgesetz vom 1. Juli 1901, welches auch die Bildung von dauernden Vereinigungen für alle Arbeiter ermöglicht, gehoben worden ist. Danach sind nur noch unerlaubt und verboten Vereine, welche zu einem Zweck gegründet werden oder einen Zweck verfolgen, der den Gesetzen oder den guten Sitten zuwiderläuft, oder welcher darauf gerichtet ist, die Unverletzlichkeit des Staatsgebietes oder die republikanische Regierungsform zu bedrohen. Damit ist auch Art. 291 des Code pénal*) und Art. 1 des Gesetzes vom 10. April 1834**) gefallen.

Beachtung verdient, wie das Gesetz von 1884 die Frage der juristischen Person der Fachvereine erledigt hat. Sie war in den Verhandlungen der Gegenstand lebhafter Debatten gewesen, bis schliesslich die Furcht vor dem überwuchernden Besitz der toten Hand die im Gesetz

*) Code pénal Art. 291: Eine gesellschaftliche Vereinigung von mehr als zwanzig Personen, die zum Zweck hat, sich alle Tage oder an gewissen bestimmten Tagen zu versammeln, um sich mit religiösen, literarischen, politischen oder anderen Gegenständen zu beschäftigen, darf sich nur mit Genehmigung der Regierung und unter den Bedingungen bilden, welche die Behörde der Gesellschaft vorzuschreiben für gut befindet. – Unter der in diesem Artikel festgesetzten Zahl von Personen sind diejenigen nicht einbegriffen, die in dem Hause wohnen, in welchem die Gesellschaft zusammenkommt.

**) Gesetz vom 10. April 1834 Art. 1: Die Bestimmungen des Art. 291 des Code pénal finden auch auf Vereine von mehr als zwanzig Personen Anwendung, wenn sie in Sektionen von geringerer Mitgliederzahl geteilt sind und nicht an allen oder bestimmten Tagen zusammenkommen. Die von der Regierung erteilte Ermächtigung ist jederzeit widerruflich.

Der Schutz des Gesetzes vom 22. Januar 1851 über den richterlichen Beistand kann nur von Privatpersonen in Anspruch genommen werden, nicht aber von juristischen Personen wie z. B. von einer Gemeinde oder einer Gesellschaft.

ausgesprochene Beschränkung herbeigeführt hat. Man ist allgemein der Ansicht, dass die beschränkte Rechtsfähigkeit der Entwicklung der Syndikate in vielen Fällen hinderlich gewesen sei. Wenn diese Annahme nicht als unbegründet von der Hand zu weisen ist, so ist es andrerseits nur erfreulich, dass ein Vorschlag der Abgeordneten Ribot, Grarieux und Goblet, zwei Arten von Unternehmer- und Arbeitersyndikaten zu unterscheiden, solche mit den Rechten und solche ohne die Rechte einer juristischen Person, keinen Anklang fand.

Der Streit über die juristische Person der Fachvereine ist bis heute noch nicht zur Ruhe gekommen. Von den einschlägigen Gesetzentwürfen sei hier nur der Waldeck-Rousseaus und Millerands angeführt, welche, um die Syndikate auf die Bahn praktischer Reformen zu lenken, fordern, den Berufsvereinen zu gestatten, alle Arten unbeweglichen Gutes zu erwerben, Handelsgeschäfte zu betreiben etc., und während in Deutschland das Urteil über den Wert einer etwa zu erstrebenden juristischen Person der Gewerkvereine auf seiten der Arbeiterorganisationen selbst ein sehr geteiltes ist, geht die Forderung der Arbeiterfachvereine in Frankreich einstimmig auf Erweiterung ihrer Rechtsfähigkeit zur vollen Personnalité civile. So finden wir schon auf dem VIII. Kongress des Centre in Paris im Juni 1886 als einen der vier Hauptpunkte der Tagesordnung die Abschaffung des Gesetzes vom 21. März 1884 und eine volle und unumwundene Anerkennung der juristischen Person der Syndikate.

Immerhin, das Gesetz von 1884 bedeutete einen grossen Fortschritt in der durch Gesetz vom 25. Mai 1864 eingeschlagenen Richtung. Letzteres hatte zwar das Streikrecht ohne Einschränkung proklamiert, indem es die Artikel 414–416 des Code pénal dahin modifizierte, dass nur noch Koalitionen, die durch betrügerische oder gewalttätige Maßnahmen unterhalten würden, und solche vereinbarte Sperren, Bußen und Verrufserklärungen, welche die Freiheit der Arbeit beeinträchtigten, mit Strafe bedroht blieben,

die Koalitionen zur Verteidigung gemeinsamer Interessen aber nicht mehr an sich strafbar waren; auch war im Jahre 1868 die amtliche Erklärung erlassen worden, dass Fachvereine der Arbeiter, sofern sie sich vom politischen Gebiete fernhielten und die Freiheit der Arbeit nicht gefährdeten, ebenso geduldet werden sollten wie bisher die Fachvereine der Unternehmer, doch war noch jede zentrale Leitung von Organisationen verboten gewesen und eine Versammlungsfreiheit weder Arbeitgebern noch Arbeitern zugestanden. Wollten sich diese versammeln, so mussten sie nach wie vor die Verwaltung um Erlaubnis angehen. Obschon diese im allgemeinen gegeben wurde, konnte sie doch jederzeit streng und willkürlich verweigert werden. Wie es im übrigen um die Freiheit des Gesetzes von 1864 stand, zeigt das Beispiel der Samtarbeiter von St.-Etienne. Diese hatten im Jahre 1865, auf die neu bewilligten Rechte bauend, in einer genehmigten Versammlung für die Arbeitseinstellung gestimmt und ein Komitee von sechzehn Mitgliedern ernannt, welches den Streik leiten sollte, als sechs dieser Mitglieder in polizeiliches Gewahrsam genommen und wegen verbotener Vereinigung verurteilt wurden: Eins zu drei Monaten, vier zu zwei Monaten und eins zu einem Monat Gefängnis.

Das Gesetz vom 30. Juni 1881 hatte die Versammlungsfreiheit gebracht. Danach bedurften zwar öffentliche Versammlungen keiner Genehmigung mehr, wie sie auch nicht mehr im voraus untersagt werden konnten; es genügte, Zeit, Ort und Zweck der Versammlung 24 Stunden vorher der Behörde anzuzeigen. Allein das Gesetz von 1881 bezog sich nur auf Versammlungen, nicht auf Vereine. Für letztere blieb Art. 291 des Code pénal sowie Art. 1 des Gesetzes vom 10. April 1834 in Kraft. Sodann belegte der Art. 416 des Code pénal noch alle Arbeitgeber und Unternehmer, wenn diese durch Strafgelder, Verbote, Ächtungen, Verrufserklärungen oder Boykotts die freie Ausübung des Gewerbes und der Arbeit geschädigt hatten, mit Geldstrafen und Gefängnis.

Mit dem Gesetz vom 21. März 1884 war letzterer Artikel ganz gefallen, die anderen hatten ihre Anwendbarkeit auf Berufsvereine verloren. So kann es nicht wundernehmen, dass das Gesetz zunächst von der Mehrzahl der Unternehmer wie Arbeiter gleich freudig begrüsst wurde. Auch die Regierung hatte grosse Hoffnungen darauf gesetzt. Ein ministerielles Rundschreiben vom 25. August 1884 weist die Präfekten an, die Entwicklung von Fachvereinen nach Möglichkeit zu fördern. Besonders hoch waren die Erwartungen, die man sich von den gemischten Syndikaten versprach, d. h. von solchen, welche Unternehmer und Arbeiter gemeinsam umfassen. Man glaubte sie berufen, einen Ausgleich der entgegengesetzten Interessen herbeizuführen. Graf Mun hatte deshalb in der Kammer vorgeschlagen, dem Gesetz noch einen Artikel hinzuzufügen, der die Bildung von solchen Vereinen durch Gewährung besonderer Vorteile, vor allem der vollständigen juristischen Person, begünstigen sollte, was die Kammer jedoch ablehnte. Es ist dies nicht zu bedauern, denn eine solche Ueberschätzung der gemischten Syndikate beruht entweder auf einer Verkennung des Wesens und der eigentlichen Stärke der Arbeiterfachvereine oder auf einer der Wirklichkeit wenig entsprechenden Auffassung vom Austrage entgegengesetzter Klasseninteressen. Lexis hat dies indirekt schon 1879 ausgesprochen, indem er sagt: „Im eigentlichen Handwerk kann die Innung recht wohl Meister und Gesellen in hierarchischer Ordnung umfassen, weil hier persönliche Beziehungen in zeitweiser Unterordnung der einen bestehen, nicht aber der schroffe Gegensatz von Kapital und Arbeit hervortritt". Die in Frankreich vorliegenden Experimente haben demgemäss auch die schwache Lebensfähigkeit der gemischten Vereinigungen erwiesen.*)

*) Auch die Erfahrungen in England haben gelehrt, dass gemischte Organisationen nur solange Bestand haben, als die verschiedenen Interessen der Arbeitgeber und -nehmer nicht zutage treten. So oft sich ernstliche Differenzen erhoben, haben diese gewöhnlich zur Sprengung der Kammern geführt.

Es bestanden:

Gemischte Syndikate im Gewerbe und Handel.

Jahr	Zahl der Syndikate	Jahr	Zahl der Syndikate
1884 . . .	1	1891 . . .	126
1885 . . .	4	1892 . . .	147
1886 . . .	8	1893 . . .	177
1887 . . .	45	1894 . . .	173
1888 . . .	78	1895 . . .	169
1889 . . .	69	1896 . . .	170
1890 . . .	97		

Damit war aber der Höhepunkt der Entwicklung bereits überschritten. Während am 1. Januar 1903 die Gesamtzahl der industriellen und kommerziellen Syndikate 6847 mit 884 320 Mitgliedern betrug, entfiel davon auf die gemischten Syndikate der nur sehr beschränkte Anteil von 156 Vereinen mit 33 431 Mitgliedern.

Einem so einschneidenden Gesetz wie dem vom 21. März 1884 konnte es natürlich nicht an Gegnern fehlen. So war es nicht im Sinne der ländlichen Grossindustrie, z. B. der Bergwerke, gewesen. Häufig gab die Zugehörigkeit zu einem Syndikat den Anlass zu einer schikanösen Behandlung der Arbeiter. Es genügt, zum Belege dafür einen Gesetzentwurf von Bovier-Lapierre anzuführen, wonach Arbeitgeber, welche Arbeiter durch Drohung mit Entlassung, durch Einstellungsverweigerung, gemeinsame Entlassung von Vereinsmitgliedern, Gewalttätigkeiten, Versprechungen oder Belohnungen in ihrer Freiheit beeinträchtigen, sich an gesetzlich konstituierten Fachvereinen zu beteiligen, mit Geldstrafe von 100 bis 2000 Frs. und Haft von 1 – 3 Monaten belegt werden sollten. Mehrmals von der Kammer angenommen, war dieser Entwurf immer wieder vom Senat verworfen worden. Ebenso ist die am 27. Dezember 1890 zum Gesetz erhobene Ergänzung des Art. 1780 des Code civil, wonach, wenn Arbeitsverträge von unbestimmter Dauer einseitig ohne genügenden Grund gelöst werden, der Gegenpartei ein Anspruch auf Schadenersatz zusteht, dem Bedürfnis

nach Schutz der Arbeiter gegen Entlassung wegen Zugehörigkeit zu einem Fachverein erwachsen.

Verfolgen wir nun, welche Entwicklung die Fachvereine nach dem Gesetz vom 21. März 1884 genommen haben. Sie hatten schon vordem in beschränktem Umfange bestanden. Allain Targé berichtet am 15. März 1881 in der Kammer, dass man Kenntnis von 138 Syndikaten der Unternehmer mit 15 000 Mitgliedern und von 150 Syndikaten der Arbeiter mit 60 000 Mitgliedern allein in Paris hatte, wobei zu bemerken ist, dass die Unternehmervereine in den Provinzen geringere Bedeutung hatten, die Arbeitersyndikate hingegen mehr dezentralisiert waren. Das gewaltige Anwachsen der Fachvereine nach 1884 lässt folgende dem Annuaire des Syndicats professionnels entnommene Tabelle erkennen:

Fachvereine gemäss Gesetz vom 21. März 1884.

Jahr	Berufsvereine					Mitglieder der Berufsvereine				Mitglieder im ganzen
	in Gewerbe und Handel			landwirtschaftliche*)	zusammen	Arbeitgeber	Arbeiter	gemischten	landwirtschaftlichen	
	Arbeitgeber	Arbeiter	gemischte							
1884	101	68	1	5	175	unbekannt				
1885	285	221	4	39	549					
1886	359	280	8	93	740					
1887	598	501	45	214	1358					
1888	859	725	78	461	2123					
1889	877	821	69	557	2324					
1890	1004	1006	97	648	2755	93411	139992	14096	234234	481733
1891	1127	1250	126	750	3253	106157	205152	15773	269298	596380
1892	1212	1589	147	863	3811	102549	288770	18561	313800	723680
1893	1397	1926	177	952	4452	114176	402125	30052	353883	900236
1894	1518	2178	173	1092	4961	121914	403440	29124	378750	933228

*) Wie aus diesen Ziffern ersichtlich, hat das Gesetz vom 21. März 1884, das man ursprünglich nicht auf die Landwirtschaft auszudehnen beabsichtigte, gerade in diesem Beruf die grösste Bedeutung erlangt.

Hierzu kommt die nicht unbeträchtliche Ziffer der nicht gemäss Gesetz vom 21. März 1884 gegründeten Fachvereine. Basly schätzt diese nach einer Rede in der Kammer vom 17. Mai 1889 sogar auf dreiviertel der gesamten Pariser Arbeitersyndikate. Den heutigen Stand der Entwicklung geben folgende Zahlen des Bulletin de l'office du travail an, wonach die Anzahl der Arbeitersyndikate am 1. Januar 1904 4227 mit 715 576 Mitgliedern betrug. Dies bedeutet gegenüber den Ziffern vom 1. Januar 1903 einen Zuwachs von 293 Syndikaten und 71 819 Mitgliedern. In den Zahlen für 1904 sind 59 748 Frauen eingeschlossen. 3418 dieser Arbeitersyndikate mit 754 817 Mitgliedern sind in 156 Verbänden organisiert*). Bei den 1026 Streiks im Jahre 1904 waren in 770 Fällen die Arbeiter ganz oder zum grössten Teil Mitglieder von Syndikaten. Diejenigen Industrien, in welchen die Arbeiterfachvereine am mächtigsten geworden sind und nationale Verbände gebildet haben,**) sind die Streichholzarbeiter, die Holzhauer, die Hutmacher, die Möbel- und Bauarbeiter, die Lithographen, die Metallarbeiter, die Glasarbeiter, die Tabakarbeiter u. a.

Obige Zahlen sind in ständigem Wachstum begriffen. Wenn trotzdem die Entwicklung der Arbeitersyndikate im Vergleich zu derjenigen der englischen Trade Unions als eine ungenügende bezeichnet wird, so darf man dem die relative Jugend der Bewegung in Frankreich und die an sich günstigeren Vorbedingungen für eine geschlossene Arbeiterpolitik in England entgegenhalten. Stellt man allerdings die Gesamtzahl der in der Industrie, im Handel,

*) Dass die Ziffer für die Arbeiter in Verbänden grösser ist als die Gesamtzahl der organisierten Arbeiter überhaupt, rührt daher, dass eine Syndikalkammer oft mehreren Syndikalverbänden angehört, ein Teil der Arbeiter also doppelt gezählt wird.

**) Im allgemeinen ist ein Hauptübel, an dem die französische Gewerkschaftsbewegung leidet, der Hang zur Sektiererei. In Paris allein bestehen 6 Syndikate von Schmuckarbeitern, 9 von Limonadenverkäufern, 12 von Maurern und Steinmetzen, 19 von Malern, 6 von Schlossern, 9 von Angestellten der Strassenbahn- und Omnibusgesellschaften, 17 von Druckern, 9 von Bäckern, 6 von Gasarbeitern.

und in den Transportgewerben beschäftigten Arbeiter der Zahl der organisierten Arbeiter gegenüber, so ist das Verhältnis mit 6:1 kein sonderlich günstiges, so dass also auch heute noch nicht die Syndikate als die Vertreter der eigentlichen Masse der Lohnarbeiter gelten können. Mit andern Worten: die Vorbedingungen für das Zustandekommen kollektiver Arbeitsverträge sind zur Zeit im allgemeinen noch nicht erfüllt. Daher haben wir es auch, wenn wir ihnen heute begegnen, nur mit Ausnahmeverhältnissen zu tun. Als Regel finden wir den kollektiven Arbeitsvertrag nur in Bergwerken, er überwiegt in den Buchdruckereien, in der Tüllindustrie in Calais, in den Wäschereien, im Baugewerbe, er kommt vereinzelt vor in der Schuhmacherei, der Gerberei, der Glasindustrie und bei den Transportunternehmungen.

Fällt es ausserhalb des Rahmens dieser Arbeit, auf die verschiedenen Richtungen unter den Arbeiterorganisationen und ihre Programme einzugehen, so muss hier einer besonderen Kategorie von Arbeitervereinen gedacht werden, die in jüngster Zeit immer mehr an Bedeutung gewonnen haben und eine ständig wachsende Quote der Streikziffer zu liefern beginnen. Es sind dies die Landarbeitersyndikate. Während bei uns in Deutschland das platte Land bis jetzt das grösste Hemmnis für die Weiterentwicklung des Sozialismus geblieben ist, ist es in Frankreich der Agitation der Bourses du travail gelungen, die Landarbeiter für ihre Ideen empfänglich zu machen und zu organisieren. Ihre grösste Verbreitung haben diese Syndikate im Süden gefunden. Es hängt dies mit dem Umschwung im Weinbau zusammen. „Er erscheint heut als eine wahre Industrie, und diese Industrie hat nun ihr Proletariat, das seinerseits seine Forderungen geltend macht". (Maurice Lair.)

Das erste Landarbeitersyndikat war am 25. Juli 1891 als „Chambre syndicale des travailleurs de terre, vignerons et agriculteurs" gegründet worden. Bis 1895 ist dann ein rasches Wachstum dieser Vereine zu verfolgen, das nach häufigem Scheitern ihre Bestrebungen während der Jahre

1895–1899 im Jahre 1900 mit neuer Kraft einsetzt. Waren die Bestrebungen dieser Syndikate bis vor kurzem nur auf Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und auf Lohnerhöhungen gerichtet, so bekunden sie seit einigen Jahren mehr und mehr revolutionäre Tendenzen. Das Bulletin de l'office du travail konstatiert ihre Beteiligung an Arbeitseinstellungen im Jahre 1904 in 129 Fällen, d. h. bei 12,57% der Gesamtstreikziffer des Jahres. Die Entwicklung der Landarbeitersyndikate in andern Gebieten ist eine schwache, und man darf daher ihr Geschick als an das des Weinbaus im Süden geknüpft ansehen.

Das Gesetz vom 21. März 1884 hatte den Arbeitern in den Organisationen eine Waffe gegeben, und es liegt nahe, dass man nun auch die jugendlichen Kräfte im Kampfe erproben wollte. Während das Annuaire de Statistique de la France die Durchschnittszahl der Streikenden für die Jahre 1870–1883 mit nur 28–43 000 angibt, schiessen jetzt unter dem Schutze des Gesetzes allerorten Streiks hervor. Für die Jahre 1884–1889 liegen nur unvollkommene Angaben vor. Es betrug in den Jahren

	die Zahl der Ausstände:		die Zahl der Ausstände:
1884	90	1887	108
1885	108	1888	110
1886	161	1889	321

Von 1890 an wird die amtliche Statistik ausgibiger. Die Zahlen für die Jahre 1890–1895 seien hiermit wiedergegeben:

Jahr	Zahl der		
	Ausstände	beteiligten Betriebe	Streikenden
1890	313	813	118 929
1891	267	402	108 944
1892	261	466	47 903
1893	634	4286	170 123
1894	391	1731	54 576
1895	405	1298	45 801

Bei solchen Ergebnissen konnte das Gesetz von 1884 nur der erste Schritt auf dem einmal betretenen Wege sein, sollte dieser zum sozialen Frieden führen. Der nächste erfolgte mit dem Gesetz vom 27. Dezember 1892.

2.

Das Gesetz betreffend das Einigungs- und Schiedsverfahren bei Gesamtstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern vom 27. Dezember 1892.

Gebührt Frankreich das Verdienst, die ersten Gerichte für gewerbliche Rechtsstreitigkeiten geschaffen zu haben, so führen die ersten Institutionen zur Beilegung von Interessenstreitigkeiten auf England zurück. Als im Jahre 1860 eine Arbeitseinstellung in Nottingham stattfand, wurden von dem Fabrikanten Mundella die ersten boards of conciliation als dauernde Einrichtungen zur Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern gegründet. Bald danach nahm der Grafschaftsrichter Kettle bei einem gleichen Anlass in Wolverhampton Gelegenheit, ähnliche Organe zu schaffen. Die beiden Systeme, die sich in der Hauptsache dadurch unterscheiden, dass nach dem Kettle'schen der gefällte Schiedsspruch durch die Grafschaftsgerichte vollstreckbar ist, nach dem Mundella'schen keine Rechtskraft besitzt, haben dann eine solche Verbreitung gefunden, dass England als Vorbild für die friedliche Beilegung von Kollektivstreitigkeiten gilt.

Finden wir somit in England die private Initiative als Ausgangspunkt der Einigungs- und Schiedsinstitutionen, so tritt diese in Frankreich gänzlich in den Hintergrund. Wohl war es schon vor dem Jahre 1884 vorgekommen, dass Arbeiter- und Unternehmersyndikate, die in freundschaftlichen Beziehungen zueinander standen, über Ausstände gemeinschaftliche Beratungen abhielten. Im Jahre

1874 war sogar auf Anregung des Unternehmersyndikats der Pariser Papierindustrie zusammen mit dem Arbeitersyndikat die erste ständige Einigungskammer als „gemischter Syndikalrat der Papierindustrie“ gegründet worden, nicht ohne Nachahmung gefunden zu haben.

Ihrer historischen Bedeutung wegen verdient die Entstehung dieser Kammer Beachtung. Es war am 7. Februar 1873, als Vavasseur, ein Mitglied des Papiersyndikats, den Wunsch aussprach, nach englischem Muster Komitees zu bilden, die aus Unternehmern und Arbeitern zusammengesetzt wären und den Zweck hätten, die Streiks zu verhindern oder wenigstens ihre unheilvollen Wirkungen abzuschwächen. Der Vorschlag wurde günstig aufgenommen, und alsbald beriet eine aus dem Arbeiter- und dem Unternehmersyndikat zusammengesetzte Kommission über die Bildung einer gemischten Syndikalkammer mit dem Ergebnis, dass eine solche am 7. Januar 1874 errichtet wurde. Ein Auszug aus den Statuten lautet: Es wird ein gemischter Syndikalrat eingesetzt, bestehend aus acht Mitgliedern des Arbeiter- und ebensoviel Mitgliedern des Unternehmersyndikats. Der Rat hat den Zweck, jede Streitigkeit, die zwischen Arbeitern und Unternehmern entsteht und freiwillig vor ihn gebracht wird, beizulegen. Ein Tag in jeder Woche wird für die Sitzungen des Komitees bestimmt, doch tritt dasselbe nur zusammen, wenn Differenzen ausgebrochen sind. Im Falle eines Streites zwischen dem ganzen Unternehmer- und Arbeiterverbande muss die Einigungskammer alles aufbieten, um das gute Einvernehmen wieder herzustellen und einen Streik zu verhindern.

Die Einrichtung in der Papierindustrie wirkte vorbildlich für andre Syndikate. Im ganzen handelt es sich jedoch nur um sehr vereinzelte Versuche. Mit der erwähnten gemischten Syndikalkammer der Pariser Papierindustrie, der gemischten Schiedskommission der Buchdrucker in Rouen (seit 1877), der der Bleicher des Seinedepartements (seit 1891), schliesslich noch der Schieds-

kammer der Schildpattindustrie dürfte alles Nennenswerte aufgezählt sein, was vor 1892 an solchen Institutionen bestand. Zahlreicher sind die Fälle, in denen erst bei Ausbruch eines Streiks eine Verständigung versucht und erzielt wird, so bei einem Ausstande zu Limoges im Jahre 1883, wo die beiderseitigen Verbände den Schiedsspruch des gewerblichen Schiedsrichters anrufen, bei einem Streik der Metallgiesser zu Bordeaux im Jahre 1888, dem der Glasmacher zu Bordelais im Jahre 1890, der Glasmacher zu Cognac im Jahre 1891 und dem der Omnibusbediensteten zu Paris im gleichen Jahre. Hie und da verpflichten sich auch Arbeitervereine, gegen keinen Unternehmer vorzugehen, ohne zuvor eine Verständigung mit dem entsprechenden Arbeitgeberverein versucht zu haben. 144 Unternehmer-, 648 Arbeiter- und 24 gemischte Syndikate hatten sogar in ihre Statuten eine Klausel bezüglich eines Einigungs- resp. Schiedsverfahrens aufgenommen. Trotzdem muss man daran festhalten, dass die erste allgemeinere Anregung zur friedlichen Regelung der Arbeitsstreitigkeiten in Frankreich von oben ausgegangen ist.

Zum ersten Male war die Frage bei der Beratung des Gesetzes vom 25. Mai 1864 aufgeworfen worden. Der Berichterstatter Emile Olivier erklärte damals, dass die Kommission sich mit dem Gedanken befasst habe, den Streiks durch Einigungsversuche vorzubeugen, die von den Conseils de prud'hommes auszugehen hätten. Die Vermittlung der Gewerbegerichte sollte jedoch nur ein Behelf sein und ihre Hauptaufgabe darin liegen, die Parteien dahin zu bringen, sich selbst Vermittler zu wählen. In diesem Sinne war folgender Artikel vorgeschlagen worden:

> „Mit Geldstrafe von 16 – 200 Frs. und Entziehung der öffentlichen Rechte auf ein Jahr oder wenigstens 6 Monate werden alle Arbeiter und Unternehmer bestraft, welche nach verabredetem Plane die Arbeit eingestellt resp. eine Sperre verhängt haben, ohne zuvor einen Einigungsversuch gemacht zu haben. Der Einigungsversuch findet vor von den Parteien

selbst bestimmten Personen statt, in Ermangelung einer Verständigung vor dem Conseil de prud'hommes. Falls der Sühneversuch scheitert, ist ein Protokoll darüber aufzunehmen, dass eine Einigung nicht erzielt werden konnte."

Die Regierung und die Kommission des Staatsrats wiesen den Vorschlag zurück mit dem Bemerken: „Die Freiheit wird selbst die Wunden heilen, die sie geschlagen hat", in Wahrheit aus Furcht, dass man es nicht bei Einigungsversuchen bewenden lassen möchte. Ihre Einmischung in Arbeitsstreitigkeiten beschränkte die Regierung vor der Hand darauf, nach hergebrachter Weise Truppen dorthin zu legen, wo ein Streik ausgebrochen war, bis Waldeck-Rousseau als Minister des Innern diesem Verfahren ein Ende machte.

So hatte das Gesetz vom 25. Mai 1864 die Frage der Regelung von Interessenstreitigkeiten offen gelassen. Erst das Gesetz vom 21. März 1884 nahm wieder zu ihr Stellung.

Die Beurteilung der Fachvereine war jetzt eine günstigere geworden, und man glaubte, sowohl ihre Entwicklung zu fördern, als auch aus ihrem Einfluss Vorteil ziehen zu können, wenn man ihnen bei Arbeitstreitigkeiten eine Art von Schiedsrolle zuwies. Art. 6 des betreffenden Gesetzes bestimmt deshalb:

„Die Berufsvereine können bei allen Streitigkeiten und allen Fragen, die sich auf ihren Beruf beziehen, zu Gutachten herangezogen werden.

In streitigen Angelegenheiten sind die Gutachten der Berufsvereine zur Verfügung der Parteien zu halten, die davon Kenntnis und Abschrift nehmen."

Man hatte viel von diesen Anordnungen erwartet, praktische Bedeutung haben sie jedoch nie erlangt. Sie waren zu nebensächlich in ein Gesetz hineingezwängt, dessen Schwerpunkt auf einem andern Gebiet lag, als dass sie hätten Beachtung finden können. So war auch damit nichts geholfen. Andrerseits machte die ständig

wachsende Zahl der Streiks die Notwendigkeit eines gesetzlichen Eingreifens immer dringender. Am 25. Mai 1886 wurde endlich der Kammer von Camille und Benjamin Raspail ein Gesetzentwurf unterbreitet, welcher für die Beilegung von Kollektivstreitigkeiten das gelegentliche, obligatorische Schiedsverfahren in Vorschlag brachte. Die wesentlichsten Bestimmungen der Vorlage lauteten: Jede Partei ernennt zwei Schiedsrichter, welche weder dem Gewerbe noch den Vereinen der Beteiligten angehören dürfen. Die Schiedsmänner sind vorzugsweise den gewählten Körperschaften, Deputierten, Senatoren etc. zu entnehmen. Zur Vermeidung lokaler Beeinflussungen sind die Kommunalbeamten derjenigen Gemeinden, in welchen der Streit stattfindet, von dem Schiedsamte ausgeschlossen. Jede der beiden Parteien hat sich vor den Schiedsrichtern durch zwei Delegierte vertreten zu lassen. Acht Tage nach der ersten Sitzung sind die Schiedsrichter verpflichtet, ihren Spruch zu fällen. Falls sie in ihrem Urteil auseinander gehen, können sie einen dritten Schiedsrichter hinzuziehen, der sich innerhalb 24 Stunden zu entscheiden hat.

Als Benjamin Raspail am 23. Januar 1890 seinen Entwurf von neuem einreichte, hatte dieser einige wesentliche Ergänzungen erfahren. So waren für den Fall, dass sich die eine oder die andere Partei dem Schiedsgericht nicht unterwerfen wollte, Strafen festgesetzt worden: Für den Unternehmer Anschlag der Weigerung an seinem Hause, auf der Bürgermeisterei und an öffentlichen Plätzen sowie Veröffentlichung in den Zeitungen, für die Arbeiter zeitweilige Entziehung des Koalitionsrechtes, d. h. öffentlicher Anschlag auf der einen, Geldstrafe und Gefängnis auf der andern Seite. Neu aufgenommen war ferner die Bestimmung, dass die Arbeiter, welche sich dem Schiedsspruch nicht fügen wollten, berechtigt seien, den Streik zu erklären, sobald die Entscheidung gesprochen sei. Hiermit hatte Raspail das obligatorische Schiedsgericht ausdrücklich in eine obligatorische Inanspruchnahme des

Schiedsgerichts umgewandelt und die Befolgung des Schiedsspruchs dem Belieben der Parteien anheimgestellt.

Noch in demselben Monat wie der erste Entwurf Raspail, am 29. Mai 1886, war von dem Handelsminister Lockroy im Namen der Regierung ein zweiter Vorschlag eingebracht worden, in welchem Lockroy gleichfalls für das gelegentliche Schiedsgericht eintrat, ohne jedoch eine obligatorische Einführung desselben zu fordern. Die Stelle von Strafen sollte die moralische Wirkung der öffentlichen Meinung einnehmen, auf deren Bedeutung bei Kollektivstreitigkeiten hier mit besondrem Nachdruck hingewiesen wird. „Sie vermag mehr als Gesetze, sie schafft Sitten", sagt Lockroy in seiner Vorrede. Wie bei Raspail sollen auch hier die Schiedsrichter aus Nichtbeteiligten gewählt werden: „Schiedsrichter, welche den streitenden Parteien fremd gegenüber stehen, haben von der Ausübung ihrer Funktionen keine persönlichen Folgen zu befürchten. Sie hören die Aussagen der Parteien ohne Voreingenommenheit an; sie prüfen ohne Vorurteil die zur Bekräftigung solcher Aussagen beigebrachten Schriftstücke und sprechen ein Urteil aus, dem eine gewisse moralische Autorität nicht genommen werden kann".

Ein dritter Vorschlag wurde der Kammer am 16. Juni 1887 von Le Cour, de Lamarzelle und Albert de Mun vorgelegt. An die Stelle des gelegentlichen Schiedsgerichts waren hier ständige Einigungs- und Schiedskammern getreten. Die Vermittlerrolle war in den vorhergenannten Entwürfen dem Bürgermeister zugefallen. Le Cour spricht sich nachdrücklich gegen diese Wahl aus. In Frankreich sei der Bürgermeister heute aktiv in alle politischen Kämpfe verwickelt; er vertrete stets eine Partei.*) Deshalb setzt Le Cour an die Stelle des Magistrats den Präsidenten des Handelsgerichts, der weniger politisch

*) Dies gilt von der Gegenwart in erhöhtem Maße. So gehören jetzt bereits 68 Bürgermeister in Frankreich der sozialistischen Partei an.

beeinflusst, vor allem aber in industriellen und kommerziellen Fragen mehr bewandert sei.

Alle diese Vorschläge wurden einer Kommission zur Prüfung überwiesen, welche die Kammer im Jahre 1886 besonders zu diesem Zweck errichtet hatte. Dieselbe entschied sich für das fakultative Schiedsgericht, nachdem Lyonnais in seinem Bericht vom 27. Juni 1889 die Aussichtslosigkeit von Zwangsmaßregeln zu erweisen gesucht hatte. Als Ergänzung des Vorschlages Lockroy wollte die Kommission den Berufsvereinen die Berechtigung erteilen, ständige Einigungs- und Schiedskammern zu errichten, welche neben den allen zugänglichen fakultativen Schiedsgerichten besondere Institutionen der Syndikate bilden sollten. Für das gelegentliche Schiedsgericht hielt sie trotz der Ausführungen Le Cours an dem Bürgermeister als Mittelsperson fest. Dieser sollte auch die im Laufe des Verfahrens eventuell erforderlich werdenden Veröffentlichungen vornehmen.

Über keinen der Vorschläge ist es in der Kammer zu Verhandlungen gekommen, so dass sie insgesamt mit Ablauf der Legislaturperiode hinfällig wurden. Als darauf Le Cour und Raspail ihre Entwürfe am 7. Dezember 1889 bezw. 23. Januar 1890 von neuem vor die 1889 gewählte Kammer brachten und neue Projekte hinzugekommen waren, sah man sich genötigt, den Conseil supérieur du travail mit der Prüfung dieser Vorschläge zu betrauen. Der Handelsminister selbst eröffnete am 18. Februar 1891 die erste Sitzung des Obersten Arbeitsrats. Als dessen nächste Aufgabe bezeichnete er, sich mit den ausländischen Gesetzgebungsarbeiten bekannt zu machen. Seines Erachtens stehe nichts der Einführung von Gerichten entgegen, zu denen man bei Gesamtstreitigkeiten seine Zuflucht nehmen könnte.

Für den Obersten Arbeitsrat handelte es sich vor allem darum, ob ein gesetzgeberisches Eingreifen in Arbeitsstreitigkeiten überhaupt angebracht sei. Die öffentliche Meinung ging in diesem Punkte weit ausein-

ander. Die Handelskammern, die Kammern der Künste und Gewerbe und sogar die Gewerbegerichte hatten sich meist gegen eine besondere gesetzliche Regelung des Einigungs- und Schiedsverfahrens erklärt. Die einen wollten eine solche höchstens für diejenigen Industrien gelten lassen, welche auf Grund eines Monopols oder einer Konzession von seiten des Staates beständen, andre, darunter die Handelskammer von Paris, sprachen sich unumwunden gegen eine Einmischung in jedweder Form aus, weil dadurch nur eine Quelle dauernder Erörterungen und Streitigkeiten geschaffen würde.

Eine Erweiterung der Gerichtsbarkeit der Conseils de prud'hommes auf die Interessenstreitigkeiten hätte einem geringeren Widerspruche zu begegnen gehabt. Der Oberste Arbeitsrat hielt jedoch daran fest, dass das Recht zu wenig in Anspruch genommen würde, solange es nicht in die Form eines besonderen Gesetzes gekleidet sei. Auch andre Gründe sprachen dagegen, das Gesetz über das Schiedsverfahren zu einem Nachtrage desjenigen über die Gewerbegerichte zu machen. Man glaubte, bei den Arbeitern Misstrauen und die Befürchtung zu erwecken, dass es sich um gesetzlich vollstreckbare Schiedssprüche handele, wenn man bei den Kollektivstreitigkeiten Gewerberäten die Schiedsfunktionen übertrüge. Der Oberste Arbeitsrat ging deshalb sogleich an die Beratung der einzelnen Fragen, wie sie in den verschiedenen Gesetzentwürfen zur Sprache gekommen waren. Die Zahl derselben war noch am 14. Dezember 1891 durch einen Vorschlag Mesureurs vermehrt worden. Mesureur hatte sich die in Belgien durch Gesetz vom 16. April 1887 geschaffenen Conseils de l'industrie zum Vorbild genommen und gefordert, dass in allen Industriegegenden Arbeitskammern eingesetzt würden, sobald ihre Zweckmässigkeit erwiesen sei. Diese Arbeitskammern hätten aus so vielen Sektionen zu bestehen, als in dem Bezirk einer jeden ähnliche gewerbliche Berufe oder Betriebe bestünden, die wichtig genug wären, um vertreten zu werden. Jede

Sektion habe sich aus einer gleichen Anzahl von Arbeitgebern und Arbeitern zusammenzusetzen. Die Arbeiterdelegierten wären durch die wahlberechtigten Arbeiter, die Vertreter der Arbeitgeber durch die vereinten Arbeitgeber zu ernennen. Die Aufgabe der Arbeitskammern sei eine dreifache. Sie hätten:

1. über die Arbeitsverhältnisse zu beraten und ihr Gutachten über alle die Arbeit betreffenden Fragen abzugeben, welche ihnen von der Regierung vorgelegt würden;
2. Gesamtstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern auf dem Wege der Einigung zu verhüten oder beizulegen sowie unter den Parteien, welche sie nicht einigen konnten, das Schiedsverfahren zu veranlassen oder zu organisieren;
3. alljährlich die Wahl der ausscheidenden Mitglieder des Obersten Arbeitsrats vorzunehmen.

Obgleich der Vorschlag nicht die Zustimmung der Kommission fand, werden wir noch später darauf zurückzukommen haben.

Zunächst einigte sich der Conseil supérieur du travail dahin, ganz allgemein für das fakultative Schiedsgericht, für vollständige Freiheit in der Wahl des dritten Schiedsrichters und für Veröffentlichung der schiedsrichterlichen Entscheidungen zu stimmen, sowie dem Friedensrichter die Vermittlerrolle zu übertragen. Der Präsident des Zivilgerichts sei möglicherweise ein Arbeitgeber und würde alsdann den Arbeitern verdächtig erscheinen. Der Präsident des Handelsgerichts sei sogar immer ein Unternehmer. Ausserdem würden beide Personen oftmals vom Streitorte weit entfernt wohnen. Der Bürgermeister könne gleichfalls Arbeitgeber sein, vielleicht sogar der bedrohten Industrie angehören, dazu käme seine politische Stellung. In jeder Hinsicht sei deshalb der Friedensrichter vorzuziehen. Er ist nicht der Wahl unterworfen, er hat keine gewerblichen Sonderinteressen. Ausserdem sei es, wenn der Streit sich auf mehrere Gemeinden erstrecke, oder

wenn er sich auf öffentliche Arbeiten beziehe, die im ganzen Kanton ausgeführt würden, zeitersparend, sich direkt an den Friedensrichter zu wenden.

Raoul Jay wundert sich, warum die Wahl nicht auf den Präsidenten des Zivilgerichts gefallen sei, der durch sein Amt den politischen und industriellen Streitigkeiten ebenso fern stehe wie der Friedensrichter, dagegen wegen seiner höheren Stellung einen grösseren Einfluss geltend machen könne. Die erstere der beiden Voraussetzungen als zutreffend angenommen könnte man, wenn in der Tat die höhere Stellung des Vermittelnden hier das Ausschlaggebende wäre, Jay ohne Bedenken zustimmen. Viel höher als die Stellung des Vermittelnden dürfte jedoch anzuschlagen sein, dass derselbe den gewerblichen Verhältnissen nicht allzu fern steht, sich in die Anschauungen und die Denkungsart der Parteien zu versetzen vermag, möglichst Fühlung mit ihnen besitzt und sich ihr Vertrauen durch seine Tätigkeit unter ihnen erworben hat, Momente, welche insgesamt mehr für den Friedensrichter als für den Präsidenten des Zivilgerichts sprechen. Vorweggenommen sei hier, dass sich das Gesetz doch in einem Falle an den letzteren wendet: Wenn die von den Parteien ernannten Schiedsrichter weder zur Einigung über die Lösung des Streitfalls noch über die Wahl des ausschlaggebenden Schiedsrichters kommen, wird dieser vom Präsidenten des Zivilgerichts bestimmt.

Besondere Schwierigkeiten machte es, sich darüber zu entscheiden, ob ein ständiges oder ein gelegentliches, für den konkreten Fall zu bildendes Organ am Platze sei. Ein Vorschlag des Handelsministers Jules Roche vom 24. November 1891 hatte beiden Formen Rechnung getragen. In einem Titel I behandelte er das gelegentliche Einigungs- und Schiedsverfahren, während ein Titel II die Errichtung ständiger Institutionen vorsah. Nach Titel II Art. 15 der Vorlage sollten die gelegentlichen Einigungskomitees mit Einwilligung der von ihnen vertretenen Parteien in ständige Einigungs- und Schiedskammern umgewandelt werden

können, um allen neuen Kollektivstreitigkeiten über Arbeitsbedingungen zuvorzukommen oder sie zu regeln. Es sollte ihnen frei stehen, ständige oder gelegentliche Schiedsrichter zu ernennen, die dem Gewerbe entnommen oder ausserhalb desselben stehen könnten. Die Inanspruchnahme des Gesetzes sollte auf Freiwilligkeit beruhen.

In seinem Exposé des motifs sagt Jules Roche, dass man sich an keine der Einrichtungen anderer Länder habe halten können, da diese den französischen Verhältnissen nicht gerecht würden. England, das in seinen praktischen Erfolgen vorbildlich dastehe, verdanke dieselben einer langen Vertrautheit in der Handhabung der Freiheit und des Vereinsrechts. Vor allem käme es für Frankreich nicht darauf an, ein Schiedsgericht zu erzwingen, sondern dessen Anwendung zu erleichtern durch Schaffung eines einfachen, durchaus freiwilligen Verfahrens, das sofort und in allen Fällen wie an allen Orten mit geringstmöglicher Umständlichkeit durchführbar sei.

Obschon der Conseil supérieur du travail sich ursprünglich für eine Begünstigung der ständigen Einigungs- und Schiedskammern ausgesprochen hatte, sei es, dass diese durch die Berufsvereine, sei es unabhängig von diesen durch Unternehmer und Arbeiter in den einzelnen Industrien errichtet würden, so trennte er doch die beiden Teile des Vorschlags Jules Roche und entschied sich nur für Titel I desselben, nicht, wie der Berichterstatter Lockroy am 23. Januar 1892 der Kammer darlegte, weil die Kommission der fraglichen Regelung im Prinzip abgeneigt gewesen wäre, sondern weil eine derartige Einrichtung, deren Bedeutung sich auf den ersten Blick schwer ermessen lasse, ein eingehendes Studium erfordere, dadurch aber die Verwirklichung des ersten Teils des Gesetzes verzögert werde.

In der Kammer waren die Ansichten über diese Entscheidung des Obersten Arbeitsrats geteilt. So bedauerte Graf Mun aufs lebhafteste, dass Titel II vom Gesetz losgetrennt worden war, und bezeichnete gerade diesen als

„das ganze Gesetz". „Alle", sagt Le Cour, „die im Schiedsverfahren praktisch tätig gewesen sind und darüber geschrieben haben, wie z. B. Mundella und Weiller, erklären, dass die fraglichen Streitigkeiten nur durch ständige Behörden geschlichtet werden können. Gerade die Gewohnheit, miteinander zu verhandeln, sich zusammenzufinden, die persönlichen Beziehungen zwischen den Delegierten sind es, welche die Feinde von gestern in Freunde von heute oder doch in wohlwollende Gegner verwandeln. Das gelegentliche Zusammentreffen reicht nicht hin, Vorurteile zu beseitigen und Delegierten wie Schiedsrichtern die notwendige Erfahrung zu verleihen". Der Abgeordnete Basly wollte dem Gesetz folgenden Artikel eingefügt wissen:

„Sind die Streitigkeiten zwischen Bergwerksunternehmern und ihren Arbeitern entstanden, so müssen sie stets vor ein Schiedsgericht gebracht werden. Sollten sich die Parteien weigern, Delegierte zu ihrer Vertretung in der Einigungskommission zu stellen, so hat der Friedensrichter von Amts wegen Vertreter für die Interessen der fehlenden Partei zu ernennen."

Auch der spätere Präsident Loubet erklärte sich (Sitzung der Kammer vom 18. Oktober 1892) im Sinne der Regierung wegen der Sonderstellung der Bergwerksunternehmungen und des starken öffentlichen Interesses an denselben für eine spezielle Behandlung dieser Industrie durch Auferlegung des obligatorischen Schiedsgerichts, doch fanden diese Vorschläge keinen Anklang. Man hielt streng an dem fakultativen Charakter des Gesetzes fest, und in der Fassung, in der es der Oberste Arbeitsrat dem Parlament vorgelegt hatte, wurde es auch nach unwesentlichen Änderungen in Kammer und Senat angenommen als das

Gesetz betreffend das Einigungs- und Schiedsverfahren bei Gesamtstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern vom 27. Dezember 1892.

Der Inhalt des Gesetzes ist folgender:*)

*) Eine Übersetzung des Gesetzes findet sich im Anhang.

Bei Gesamtstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern können die Parteien gesondert oder gemeinschaftlich, vor oder nach erfolgter Arbeitseinstellung den Friedensrichter um Vermittlung angehen. Ist der Antrag nur von einer Partei gestellt worden, so setzt der Friedensrichter die Gegenpartei davon in Kenntnis. Sind beide Teile zu einer Versöhnung geneigt, so fordert er sie auf, zu einem Einigungskomitee zusammenzutreten. Die Sitzungen desselben finden in seiner Gegenwart statt. Wird eine Verständigung erzielt, so werden die Bedingungen vom Friedensrichter protokolliert und von den Parteien gezeichnet. Erfolgt keine Einigung, so erlässt der Friedensrichter an die Parteien die Aufforderung, einen oder mehrere Schiedsrichter zu bestimmen. Leisten ihr die Parteien Folge, kommt es aber zwischen den Schiedsrichtern zu keiner Verständigung über die Lösung des Streites, so können diese einen dritten Schiedsrichter wählen, damit dieser den Ausschlag gebe. Gelangt das Schiedskomitee zu keiner Einigung über die Wahl dieses dritten Schiedsrichters, so wird derselbe vom Vorsitzenden des Zivilgerichts ernannt. Kommt ein Schiedsspruch zustande, so wird dieser schriftlich niedergelegt und von den Schiedsrichtern gezeichnet dem Friedensrichter übergeben. Der Schiedsspruch ist nicht vollstreckbar. Ist bereits eine Arbeitseinstellung erfolgt, so kann der Friedensrichter aus eigner Initiative einen Vermittlungsversuch machen. Die Anträge oder Zurückweisungen eines Einigungsversuchs oder eines Schiedsgerichts, die Entscheidungen des Einigungskomitees oder der Schiedsrichter werden durch Anschlag veröffentlicht.

Beachtung verdient, dass nach Art. 5 des Gesetzes der Friedensrichter bei den Sitzungen der Einigungskommission nur anwesend zu sein braucht, nicht aber den Vorsitz in denselben führt. Er hat sich daher, wenn er nicht ausdrücklich von den Parteien darum ersucht wird, jeder Teilnahme an der Diskussion zu enthalten. Seine Anwesenheit soll nur eine Garantie dafür gewähren, dass

die Verhandlungen ihren ordnungsmässigen Verlauf nehmen. Ausserdem hat er das Protokoll zu führen.

Einer ergänzenden Bemerkung bedarf noch die Stellung des ausschlaggebenden Schiedsrichters. Nach Art. 1017 und 1018 der Zivilprozessordnung ist dieser gehalten, sich der Meinung eines der andern Schiedsrichter anzuschliessen, welche vor ihm gesprochen haben. Er darf also nicht eine neue Lösung der Frage vorschlagen. Nach Gesetz vom 27. Dezember 1892 kann der dritte Schiedsrichter jedoch, wie dies bei den Beratungen über das Gesetz ausdrücklich hervorgehoben worden ist, eine eigne Meinung vertreten, ohne an die Entscheidung eines der andern Schiedsrichter gebunden zu sein.*)

Verweilen wir hier einige Augenblicke, um einen Vergleich zwischen den einigungsamtlichen Einrichtungen anzustellen, wie sie in Frankreich durch das Gesetz vom 27. Dezember 1892, in England durch den Conciliation Act von 1896, in Deutschland durch die Gesetze vom 29. Juli 1890 und 30. Juni 1901 geschaffen worden sind.

In Übereinstimmung mit fast allen diesbezüglichen modernen Gesetzgebungen beruht in den genannten Ländern die Inanspruchnahme der Schlichtungsinstitutionen durch die streitenden Parteien vollkommen auf Freiwilligkeit, was in Deutschland nur insofern eine Einschränkung erleidet, als der Vorsitzende des Einigungsamtes befugt ist, die an dem Streite beteiligten Personen vorzuladen und zu vernehmen, sobald das Einigungsamt einmal konstituiert ist, und für den Fall ihres Nichterscheinens eine Geldstrafe bis zu 100 M. anzudrohen.

Gemeinsam ist ferner den drei Ländern die vorübergehende Dauer der Institutionen, deren Bildung allerdings auf wesentlich verschiedene Weise erfolgt. Während in Frankreich das Einigungsorgan erst durch die Initiative der Beteiligten von Fall zu Fall geschaffen werden muss,

*) Um dies durch den Wortlaut des Gesetzes zum Ausdruck zu bringen, ist der „tiers-arbitre“ der Zivilprozessordnung im Gesetz vom 27. Dezember 1892 durch „nouvel arbitre“ ersetzt worden.

dem Friedensrichter aber ein Eingreifen von Amts wegen nur nach bereits erfolgtem Ausstande gestattet ist, ermächtigt das Gesetz in England den board of trade, sobald ein Streik droht oder erklärt worden ist, die erforderlichen Schritte zu einer friedlichen Beilegung der Differenzen zu tun und auf Wunsch einer Partei einen Vermittler oder ein Einigungsamt, auf Anrufung beider Teile einen Schiedsrichter zu ernennen. Seltsamerweise und abweichend von dem Verfahren beider Länder tritt in Deutschland das Gewerbegericht, dem hier die einigungsamtlichen Funktionen zufallen, nur in Tätigkeit, wenn es von beiden Parteien in Anspruch genommen wird.

Neben jenen vorübergehenden, für den konkreten Streitfall geschaffenen Schlichtungsorganen hat die englische Gesetzgebung noch ständige Einigungsämter vorgesehen,*) deren Errichtung für einen Bezirk oder eine bestimmte Industrie der board of trade bei den Arbeitgebern und Arbeitern sowie den Behörden und Körperschaften anregen kann, wenn er es für angebracht erachtet. Einen Zwang hierzu kann das Handelsamt jedoch nicht ausüben, ebensowenig wie ein Verhandeln vor diesen Kammern obligatorisch ist.

Den Schiedsrichter für das nichtständige Schiedsgericht ernennt in England der board of trade. Die französische Gesetzgebung hat hingegen besonderen Wert darauf gelegt, dass dieser von den Streitenden selbst gewählt wird. „Wir lassen", heisst es in der Vorrede zum Gesetz, „den Parteien vollkommene Freiheit in der Wahl der Schiedsrichter, denn es ist von grösster Notwendigkeit, dass die Personen, welche diese heikle Funktion erfüllen sollen, gerade zu der Zeit, in welcher der Streit ausbricht, nicht nur anerkannte Zuständigkeit, sondern

*) Dass auch das deutsche Gesetz die Möglichkeit gewährt, Institutionen zu schaffen, welche sich von ständigen Einigungskammern kaum unterscheiden, zeigt das Beispiel des Berliner Gewerbegerichts. Näheres s. Jastrow: „Sozialpolitik und Verwaltungswissenschaft".

auch ganz besonders das volle Vertrauen der Beteiligten besitzen. Der Schiedsrichter aber, der heute mit Begeisterung angenommen worden ist, kann zu einer andern Zeit mit Entschiedenheit zurückgewiesen werden. Es darf daher nichts die Wahl der Parteien einengen. Wir haben deshalb absichtlich die Schiedsrichter nicht im voraus bestimmt". Hinsichtlich der Person desselben spricht das Gesetz von 1892 keinerlei Beschränkung aus: er kann dem Beruf angehören oder ihm fremd gegenüber stehen; die Vertreter der Parteien beim Einigungsversuch sind jedoch der Zahl der Beteiligten zu entnehmen. Als im Conseil supérieur du travail der Vorschlag gemacht worden war, neben dieser Vertretung noch die Hinzuziehung eines Delegierten zu gestatten, der nicht dem Gewerbe angehören und nur eine beratende Stimme haben sollte, wurde er zurückgewiesen. Der Vorsitzende des Komitees sprach die Befürchtung aus, dass, wenn man dies einführen wollte, die Arbeiter stets zu den Debatten, die doch rein gewerblicher Natur seien, einen Anwalt hinzuziehen würden, ein Mittel, die Angelegenheit auf eine Weise zum Austrage zu bringen, die nicht der Absicht des Komitees entspräche. Nach deutschem Gesetz dürfen ausdrücklich weder die Beisitzer noch Vertrauensmänner beim Schiedsgericht zu den Beteiligten gehören.

Der Gang der Verhandlungen beim Einigungsversuch ist in England und in Frankreich keiner Regel unterworfen. Der deutschen Gesetzgebung zufolge darf die Debatte erst „nach erfolgter Klarstellung der Verhältnisse" beginnen, und erst nach Aussprache der Parteien darf ein Einigungsversuch gemacht werden. Das französische System lässt das Schlichtungsverfahren als beendet gelten, sobald der Sühneversuch gescheitert ist; den Parteien steht es frei, ein Schiedsgericht zu konstituieren. Nach deutschem Gesetz muss nach Fehlschlagen eines Einigungsversuchs ein Schiedsspruch erfolgen. Die Bevollmächtigten der Parteien werden alsdann aufgefordert, sich zu erklären, ob sie sich demselben unterwerfen wollen oder nicht. Ein Zwang zur

Annahme besteht nicht. Ebensowenig besitzt in England und Frankreich der Schiedsspruch Rechtskraft, jedoch mit der Ausnahme, dass er in England vollstreckbar ist, wenn die Unterwerfung unter denselben im Arbeitsvertrage ausdrücklich vereinbart worden ist.

In Deutschland und ähnlich in Frankreich nehmen die Institutionen, hier durch die Anlehnung an das Friedens-, dort an das Gewerbegericht, eine Mittelstellung zwischen privaten und behördlichen Organen ein; ihre Zuständigkeit ist lokal begrenzt. Das englische System ist staatlich organisiert; der board of trade bildet gleichsam die Zentrale; die Vereinbarungen können für den ganzen Industriezweig einer Gegend gelten.

Bevor wir nun den Wirkungen des Gesetzes vom 27. Dezember 1892 nachgehen, müssen hier einige Worte den Conseils du travail gewidmet werden. Ein Vorschlag Mesureurs, der die Errichtung ständiger Arbeitsinteressenvertretungen forderte, hat bereits an anderer Stelle Erwähnung gefunden. Als am 7. November 1895 Michelin einen ähnlichen Entwurf einbrachte und auch ganz besonders der Conseil supérieur du travail die Notwendigkeit solcher Institutionen betonte, wurden am 17. September 1900 durch Dekret des Handelsministers Millerand in Anlehnung an die belgischen Conseils de l'industrie die Conseils du travail geschaffen. Dadurch sollen, wie Millerand schrieb, zwischen Arbeitgebern und Arbeitern unabhängig von bureaukratischen Vermittlern fortlaufende Beziehungen hergestellt werden, die es ermöglichen, Meinungen auszutauschen und etwaige Schwierigkeiten zu beseitigen, und so Vermittler und Schiedsrichter herangebildet werden, die schon im voraus für ihr ruhiges Urteil und ihren Rechtlichkeitssinn Beweise gegeben haben. Den Arbeitskammern, deren Mitglieder von den Fachvereinen und Gewerbegerichten gewählt werden, fallen neben der Aufgabe, die Regierung in Arbeitsverhältnissen aufzuklären und ihr kompetente Auskünfte zu liefern, insofern auch einigungsamtliche Funktionen zu, als sie „an

der Entwicklung der gemeinschaftlichen Verträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitern mitwirken, bei Streitigkeiten die Rolle von Vermittlern spielen, im allgemeinen die Vereinigungen von Vertretern der Arbeitgeber und Arbeiter fördern und sie daran gewöhnen sollen, friedlich mit einander zu verhandeln". (R. Jay.) Über die Tätigkeit der Conseils du travail in einigungsamtlicher Beziehung liegen zur Zeit noch keine Angaben vor. Da ihnen die legale Basis fehlt, wurde die Rechtsgültigkeit des ministeriellen Dekrets beim Staatsrat angefochten und erst im Februar 1904 von diesem im günstigen Sinne entschieden.

Von hohen Erwartungen getragen hatte der Handelsminister in einem Rundschreiben vom 23. Januar 1893 das Gesetz über das Einigungsverfahren der besonderen Beachtung der Präfekten anempfohlen. Eine ganz kurze Zeit werde genügen, Arbeitgeber und Arbeiter von der segensreichen Wirksamkeit des Gesetzes zu überzeugen. Dort aber, wo falscher Ehrgeiz oder die Furcht, ihre Geschäftsgeheimnisse zu verraten, die Unternehmer von der Anwendung desselben abhielten, sollten die Präfekten ihren ganzen moralischen Einfluss geltend machen, um einen Einigungsversuch zustande zu bringen.

Es liegt nahe, die Wirkung des Gesetzes von 1892 zunächst in einer Abnahme der Streiks zu suchen. Im Durchschnitt der Jahre 1884–1892 hatte die Zahl der Ausstände 193 betragen. Ein Einblick in die Statistik der Jahre 1893–1904 zeigt nun folgendes:

Es betrug in den Jahren	die Zahl der Streiks
1893	634
1894	391
1895	405
1896	476
1897	356
1898	368
1899	740
1900	902

in den Jahren	die Zahl der Streiks
1901	523
1902	512
1903	567
1904	1026

Nach obiger Aufstellung kann die Wirkung des Gesetzes in einer Minderung der Streikziffer kaum gelegen sein. Vielmehr ist trotz der grossen Schwankungen in den Zahlen eine stetige Zunahme der Arbeitseinstellungen unverkennbar. Diese Tatsache wird nicht befremden, wenn man sich das Gesetz selbst vergegenwärtigt, das weniger auf eine Verhütung von Streitigkeiten als auf ihre friedliche Lösung angelegt zu sein scheint. Infolgedessen sind Einigungsversuche vor Ausbruch eines Streiks kaum zu verzeichnen. Ihre Zahl betrug

im Jahre:	1893	1894	1895	1896	1897
	7	8	5	6	3

Somit wäre die Bedeutung des Gesetzes in einem erfolgreichen Schlichtungs- oder Schiedsverfahren bereits ausgebrochenen Ausständen gegenüber zu suchen. Hier zeigt sich jedoch nun, dass es überhaupt nur in einer bedeutenden Minderheit von Fällen zur Anwendung gekommen ist.*) Es wurde in den Jahren

	das Gesetz in Anspruch genommen in Fällen	Auf 100 Streiks kommen nachgesuchte Vermittlungen
1893	109	17,1
1894	101	25,8
1895	85	20,9
1896	104	21,8
1897	88	24,7
1898	94	25,5
1899	197	26,7

*) Das Office du travail erklärt dies damit, dass, wie aus dem Inhalt der das Verfahren ablehnenden Äusserungen hervorgehe, vielfach die Vorstellung herrsche, es müsse nach dem Scheitern eines Einigungsversuchs notwendigerweise ein Schiedsspruch erfolgen, für welchen aber der Fall nicht geeignet sei

	das Gesetz in Anspruch genommen in Fällen	Auf 100 Streiks kommen nachgesuchte Vermittlungen
1900	234	25,9
1901	142	27,1
1902	107	20,9
1903	152	26,8
1904	247	24,1

Es ergibt dies im Durchschnitt der elf Jahre seit Bestehen des Gesetzes eine Anwendung desselben bei 23,9 % der Streiks, die übrigen 76,1 % nahmen ihren Verlauf, ohne durch das Gesetz irgendwie beeinflusst zu werden. Gleichzeitig besagen diese Zahlen, dass der Friedensrichter, der laut Gesetz bei Arbeitseinstellungen von Amts wegen einzugreifen ermächtigt ist, in den meisten Fällen von dem ihm übertragenen Recht keinen Gebrauch gemacht hat. Wie ein Rundschreiben des Justizministers vom 18. Februar 1893 zeigt, hatte man ursprünglich in seine Vermittlungstätigkeit die grössten Erwartungen gesetzt. Die Praxis lehrte jedoch bald, dass er bei der Erfüllung seiner Aufgabe oft grossen Schwierigkeiten zu begegnen hat und dass sein Einschreiten nur zu leicht unbedeutenden Streitigkeiten eine ernste Wendung geben kann.*)

Das Verhältnis, in welchem das Gesetz von den Beteiligten und dem Friedensrichter in Anspruch genommen

*) Die Commission du travail spricht sich in ihrem Bericht vom 22. Dezember 1904 über die Vermittlerrolle folgenderweise aus: „Man hat die Misserfolge des Gesetzes (v. 27. Dez. 1892) der Wahl des Friedensrichters zugeschrieben, der das Einigungsverfahren anregen soll. Man hat gesagt, dass der Friedensrichter nicht die geeignete Person sei, die Lösung eines ökonomischen Streites zu erleichtern. Es kann vielleicht etwas Wahres an dieser Kritik des Gesetzes sein, aber es scheint, dass man den Grund seiner Erfolglosigkeit tiefer suchen muss. Es ist nämlich zu beobachten, dass sich diese Unwirksamkeit in den meisten Gesetzgebungen findet, welche auf einem gleichen Prinzip beruhen und versucht haben, offiziellen Verwaltungs- oder Gerichtsbeamten die Rolle eines Vermittlers oder Schiedsrichters zu übertragen.“

worden ist, geben nachstehende Zahlen für die Jahre 1893–1897 wieder:

Das Gesetz wurde angerufen in den Jahren

		1893	1894	1895	1896	1897	
von Unternehmern	in	5	4	2	4	4	Fällen
„ Arbeitern	„	56	51	46	57	46	„
„ beiden Parteien	„	2	2	3	4	1	„
„ dem Friedensrichter	„	46	44	34	39	37	„
		109	101	85	104	88	Fällen

Danach sind seitens der Arbeitgeber nur ganz vereinzelt Schritte zu einer Einigung getan worden. Zum Teil kommt hierin in der Tat ein gewisser Mangel an Versöhnlichkeit zum Ausdruck, andrerseits ist nicht zu übersehen, dass jede unbegründete Forderung der Arbeiter dazu dient, das Zahlenverhältnis zwischen den beiderseitigen Einigungsbestrebungen zuungunsten der Unternehmer und zugunsten der Arbeiter zu beeinträchtigen. Hierzu kommt, dass das Gesetz vollständig offen lässt, wer als Vertreter der Arbeiter zu gelten habe und somit berechtigt sei, einen Einigungsversuch oder einen Schiedsspruch zu beantragen. Nicht, dass die Regelung dieser Frage bei der Abfassung des Gesetzes übersehen oder als unwesentlich erachtet worden wäre. Jules Roche erklärt vielmehr, dass man absichtlich nicht die Art, wie die Vertreter der Parteien ernannt werden sollen, vorgeschrieben habe. Man wollte den Arbeitern vollkommen freie Hand lassen, damit sie stets durch Bevollmächtigte vertreten wären, die ihr ganzes Vertrauen besässen. So hat sich das Gesetz auf die Forderung beschränkt, dass die Vertreter Franzosen sein und zu den am Streite Beteiligten gehören müssen. Danach kann sich jeder Dritte, welcher von zwei Kameraden beauftragt worden ist, rechtmässig als Vertreter der Arbeiter ausgeben. Die neuseeländische Gesetzgebung hat sich gegen solche missbräuchliche Inanspruchnahme durch die Bestimmung zu schützen gewusst, dass die Einigungsämter wohl von den

Verbänden der Unternehmer und Arbeiter sowie von einzelnen Arbeitgebern, nicht aber von einzelnen Arbeitern angerufen werden können, eine Anordnung, durch welche zu gleicher Zeit die Gewerkvereine gefördert worden sind.

Verfolgen wir nun an der Hand untenstehender Zahlen das weitere Schicksal der nachgesuchten Vermittlungen:

		Jahr: 1893	1894	1895	1896	1897
Nachgesuchte Vermittlungen		109	101	85	104	88
Noch vor Bildung eines Komitees enden Streiks	in Fällen	12	8	4	7	9
Der Einigungsversuch wird zurückgewiesen	von Unternehmern „	34	24	29	41	20
	„ Arbeitern „	6	4	–	3	2
	„ beiden Parteien „	2	1	2	–	3
	im ganzen „	42	29	31	44	25
Infolgedessen werden Streiks	aufgegeben „	6	7	3	8	2
	erklärt od. fortgesetzt „	36	22	28	36	23
Es kommt somit zur Bildung von Komitees „		55	64	50	53	54
Streiks werden beendet	direkt durch das Einigungsverfahren . . . . . „	28	31	24	21	25
	durch ein Schiedsgericht . „	5	2	3	1	5
	indirekt durch das Einigungsverfahren . . . . . „	–	6	3	–	–
Es beträgt demnach die Zahl der durch das Gesetz beendeten Streiks . . .		33	39	30	22	30
Auf 100 Streiks kommen durch Anwendung des Gesetzes beendete Streiks . . .		5,2	9,9	7,4	4,6	8,4

d. h. also, dass im Laufe der Jahre 1893–1897 nicht mehr als rund 7 % der Arbeitseinstellungen durch das Gesetz vom 27. Dezember 1892 beigelegt worden sind. Dieses Verhältnis ist auch in den folgenden Jahren kein günstigeres geworden. Es betrug in den Jahren

1898	5,9 %
1899	6,2 %
1900	8,5 %
1901	8,8 %
1902	6,6 %
1903	7,3 %

So ist das Gesetz weit hinter den Erwartungen, die man darauf gesetzt hatte, zurückgeblieben. Seine präventive Bedeutung ist gleich null, sein Einfluss auf die

Lösung bereits ausgebrochener Streitigkeiten der denkbar geringste.*) Die Dringlichkeit, mit welcher demzufolge das Bedürfnis nach einem vollkommneren Einigungs- und Schiedsverfahren empfunden wird, kommt am deutlichsten in den zahlreichen Gesetzvorschlägen zum Ausdruck, welche, von den Vertretern der verschiedensten Parteien ausgehend, eine Reform der bestehenden Verhältnisse anstreben. Sie sind im folgenden mit ihrem wesentlichsten Inhalt wiedergegeben, obschon ihnen zum Teil kein grösserer Wert zukommt als zu zeigen, auf welche Irrwege der Versuch, die Frage der Arbeitsstreitigkeiten zu lösen, in einem Lande führen muss, das hierbei nicht auf die beruflichen Organisationen aufbauen kann.

3.

Die Gesetzvorschläge zur Reform des Einigungs- und Schiedsverfahrens.

An erster Stelle ist als der Entwurf, welcher nur eine Ergänzung des Gesetzes von 1892 bedeutet, ein Vorschlag Jaurès', Bonards u. a. vom 21. November 1895 zu nennen. Die Antragsteller beschränken sich auf die Forderung, die Befugnisse des Friedensrichters in der Weise zu erweitern, dass er, auch bevor eine Kollektivstreitigkeit zu einer Arbeitseinstellung geführt hat, die Parteien von Amts wegen zu einem Einigungsversuch oder einem Schiedsgericht aufzufordern berechtigt ist.

*) Wenn demgegenüber eingewendet werden könnte, dass auch die entsprechenden englischen Zahlen kein günstigeres Bild ergeben, so ist zu bedenken, dass der Schwerpunkt des englischen Einigungsverfahrens in einer Minderung der Streikziffer selbst liegt.

Eine prinzipielle Übereinstimmung besteht zwischen den Vorschlägen Mesureurs vom 20. Januar 1894, André Lebons vom 8. Juli 1895 und Albert de Muns vom 25. November 1895.

Sie führen die Misserfolge des Gesetzes von 1892 darauf zurück, dass es bestenfalls erst nach Ausbruch eines offenen Kampfes zur Anwendung komme. Die Folge sei eine zunehmende Spannung zwischen Unternehmern und Arbeitern. Der Gesetzgebung falle die Aufgabe zu, wieder eine Annäherung der Parteien herbeizuführen. Das Mittel hierzu sei ein fortgesetztes Zusammenwirken in ständigen Einigungs- und Schiedskammern.

Am allgemeinsten ist der Vorschlag de Muns gehalten:

Um Kollektivstreitigkeiten zuvorzukommen oder sie auf friedlichem Wege zu lösen, können Arbeitgeber und Arbeiter in gleichen oder verwandten Gewerben zeitweilige oder ständige Einigungs- und Schiedskammern konstituieren. Über die Art ihrer Errichtung wie über das von ihnen einzuschlagende Verfahren besteht keinerlei Vorschrift.

Nach Mesureur gelten die Entscheidungen der Einigungs- und Schiedskomitees sowohl bei individuellen als auch in denjenigen Streitfällen, welche von den Fachvereinen auf Grund des ihnen durch Gesetz vom 21. März 1884 zugestandenen Rechtes vor die Gerichte gebracht werden.

Von Lebon wieder aufgenommen hat der Vorschlag noch einige weitere Ergänzungen erfahren. Danach können sich die Einigungskammern eines Ortes oder einer Gegend zu Zentralkomitees vereinigen. Kammern, welche die Interessen der Arbeitgeber und Arbeiter unparteiisch vertreten, werden mit besonderen Rechten ausgestattet. Die wichtigsten sind:

Die Befugnisse der Gewerbegerichte hinsichtlich der Prüfung der Fabrikreglements gehen in den einer Einigungskammer unterstehenden Unternehmungen an das Komitee über.*)

*) Von dem Recht der Einigungskammern, die Fabrikreglements zu prüfen, sagt Lebon, dass der Unternehmer nicht gezwungen sei, seine Reglements durch das Einigungskomitee genehmigen zu lassen,

Im Falle einer Meinungsverschiedenheit über den Sinn eines Reglements kommt die Auslegung desselben derjenigen Einigungskammer zu, welche das Reglement geprüft hat.

Das Einigungskomitee kann alle Personen, welche über Ursachen und Umstände eines Streites zu befragen es für nötig hält, vorladen und von jedem Zeugen eine eidliche Aussage sowie die Unterzeichnung seiner Erklärung fordern.*)

Die Entscheidungen der Kammern gelten auch bei individuellen Streitigkeiten derjenigen Arbeiter, welche zu der Zeit, als sie getroffen wurden, noch nicht in der Unternehmung beschäftigt waren. Ausnahmen müssen zwischen Unternehmer und Arbeiter schriftlich vereinbart werden.

Neben diesen privaten Einigungs- und Schiedskammern**) kennt der Vorschlag Mesureurs noch amtliche

sondern allein, sie ihm zu unterbreiten. Eine Weigerung der Kammer, ein Reglement anzuerkennen, stosse nicht dessen Gültigkeit um, sondern verzögere nur seine Anwendbarkeit auf eine bestimmte Frist. Ist diese verflossen, so tritt es in Kraft.

*) Die Zuständigkeit der Einigungskammer, Zeugen zu vernehmen, lässt bis zu einem gewissen Grade einen Vergleich mit der deutschen Gesetzgebung zu, indem hier das Einigungsamt, sobald es einmal konstituiert ist, mit derselben Befugnis ausgestattet ist. In ähnlicher Weise übt das dänische Gesetz vom 3. April 1900 einen Zwang zur Zeugnisabgabe aus: Wenn zwei Zentralvereine von Arbeitgebern und Arbeitern eine Übereinkunft über die Ordnung der gewerblichen Arbeitsverhältnisse getroffen und für die Verletzungen dieser Übereinkunft ein Schiedsgericht bestimmt haben, so kann diesem durch königliche Verordnung für die Hauptstadt Kopenhagen das Recht des Zeugniszwanges verliehen werden. – Vergl. auch das österreichische Gesetz vom 14. August 1896 für Bergwerksunternehmungen. – Dagegen besteht keine Gesetzgebung, die einer aus Arbeitgebern und Arbeitern zusammengesetzten privaten Einigungskammer bei einem freiwilligen Sühneverfahren das Recht erteilte, die Zeugen eidlich zu vernehmen. In Neu-Seeland, wo das Gesetz gleichfalls die Eidesleistung vorgesehen hat, handelt es sich um ein obligatorisches, amtliches Schiedsgericht mit vollstreckbarem Schiedsspruch.

**) Während Jastrow schreibt: „Wir sind genötigt, gegenüber zurückgebliebenen Anschauungen, die in jedem behördlichen Vermittler oder Schiedsrichter die „Einmischung eines Dritten“ erblicken, gerade immer und immer wieder zu betonen, dass der

Arbeitskammern, deren Errichtung Mesureur bereits in seinem Entwurf vom 14. Dezember 1891 in Anregung gebracht hatte. Das Einigungs- resp. Schiedsverfahren vor dem Arbeitsrat regelt sich folgenderweise:

Bei Ausbruch einer Gesamtstreitigkeit zwischen Unternehmer und Arbeitern kann der Fall von diesen gemeinsam oder durch eine Partei vor die entsprechende Sektion des Arbeitsrats gebracht werden. Ist die Sektion nur von einer Partei angerufen worden, so bringt der Vorsitzende derselben den Antrag innerhalb 24 Stunden zur Kenntnis der Gegenpartei, die spätestens nach drei Tagen ihre Antwort abzugeben hat. Schweigen gilt als Zurückweisung des Vermittlungsversuchs. Nehmen beide Parteien den Sühnevorschlag an, so ernennen sie die Mitglieder für das Einigungskomitee, widrigenfalls bestimmt sie der Arbeitsrat aus seiner Mitte. Wird eine Verständigung erzielt, so werden die Bedingungen schriftlich niedergelegt. Schlägt der Einigungsversuch fehl, so fordert das Komitee die Parteien auf, je einen oder einen gemeinsamen Schiedsrichter zu ernennen. Die Entscheidung wird von den Schiedsrichtern unterzeichnet. Kommen letztere zu keiner Lösung, so wird das Scheitern des Schiedsgerichts protokollarisch konstatiert. Eine Abschrift der Protokolle und Entscheidungen wird dem Minister zur Veröffentlichung im Bulletin de l'office du travail übersandt.

In einem späteren Vorschlag vom 23. Januar 1896, der mit unwesentlichen Änderungen der Kammer am 22. November 1898 von Bovier-Lapierre, Charles Ferry

---

organisatorische Gedanke staatlich autorisierter Vermittlungs- und Einigungsämter die höhere, modernere Form darstellt", gilt bei Mun und Lebon der vollständig private Charakter und das Wegfallen eines amtlichen Vermittlers gerade als ein besonderer Vorzug. Auch die offiziellen Arbeitskammern Mesureurs sollen nur eine Lücke ausfüllen, wo von privater Seite aus Einigungsorgane nicht geschaffen worden sind.

und Dutreix von neuem vorgelegt wurde, ist Mesureur für das obligatorische Einigungsverfahren eingetreten.

Danach müssen Unternehmer und Arbeiter Kollektivstreitigkeiten einem Einigungskomitee unterbreiten. Wird von diesem eine Verständigung nicht erzielt, so können sie zu einem Schiedsspruch greifen, dessen Befolgung jedoch nach wie vor fakultativ bleibt.

Der obligatorische Einigungsversuch wird eingeleitet, indem die Parteien gemeinsam oder gesondert, persönlich oder durch Bevollmächtigte an den Friedensrichter eine entsprechende schriftliche Erklärung richten, in der sie ihm zugleich die Namen der zu ihrer Vertretung aus ihrer Mitte gewählten Delegierten nennen. Der Friedensrichter beruft alsdann das Sühnekomitee ein. Die Sitzungen finden in seiner Gegenwart statt. Will eine Partei die Arbeit einstellen, so veranlasst sie der Friedensrichter von Amts wegen, die Einstellung zu vertagen, oder, wenn sie bereits stattgefunden hat, sie bis zur Veröffentlichung der Protokolle des Einigungskomitees aufzuheben. Weigert sich die Partei, dieser Aufforderung nachzukommen, so müssen ihre Vertreter dem Friedensrichter die Gründe hierfür mitteilen.*)

Zuwiderhandlungen werden mit einer Geldstrafe von 1 – 15 Frs. belegt. Die Strafe trifft die Unternehmer resp. die Vertreter der Arbeiter, welche sich in der obengenannten Erklärung als solche bezeichnet haben. In Ermanglung dieser Schriftstücke wird sie an denjenigen Unternehmern vollzogen, bei welchen der Streit ausgebrochen ist, auf der andern Seite an den Vorsitzenden beteiligter Fachvereine oder an allen denen, welche die Interessen der Arbeiter zu vertreten übernommen haben. Lassen sich auf seiten der letzteren keine Personen nam-

*) Letztere Bestimmung ist in dem Vorschlage Bovier-Lapierre weggefallen. Die Parteien sind bei Strafe verpflichtet, der Aufforderung des Friedensrichters zu einem Einigungsversuch unbedingt nachzukommen.

haft machen, welche als ihre Vertreter gelten können, so sind auch die Arbeitgeber von einer Bestrafung ausgeschlossen.

Der Gedanke des obligatorischen Einigungsverfahrens ist noch einmal in einem Vorschlage Rudelles vom 17. Mai 1904 hervorgetreten. Die wesentlichsten Differenzpunkte sind folgende:

Der Einigungsversuch, dessen Zeitpunkt vor oder nach Ausbruch des Streiks zu wählen bei Mesureur den Parteien frei überlassen ist, hat hier vor Eintritt einer Arbeitseinstellung stattzufinden. Der Inanspruchnahme des Friedensrichters geht der Versuch voraus, ohne Zuhilfenahme öffentlicher Organe eine Einigung herbeizuführen: Bricht zwischen Unternehmer und Arbeitern eine Kollektivstreitigkeit über Arbeitsangelegenheiten aus, so müssen die am Streite beteiligten Arbeiter, ehe sie den Streik erklären dürfen, ihre Forderungen dem Unternehmer schriftlich vortragen. Die Eingabe kann persönlich oder durch im voraus zu diesem Zweck aus ihrer Mitte gewählte Vertreter erfolgen. Weigert sich der Unternehmer, die Forderungen anzuerkennen, so hat er sie innerhalb 24 Stunden dem Friedensrichter vorzulegen. Dieser teilt den Parteien mit, dass sie ihm innerhalb vier Tagen Namen und Wohnsitz ihrer Vertreter für einen Einigungsversuch anzugeben haben.

Die Ernennung der Arbeitervertreter ist bei Rudelle genau geregelt. Sie werden durch eine Generalversammlung der direkt am Streite Beteiligten gewählt. Eine Note, welche der Friedensrichter den Arbeitern zustellt, enthält die Angaben über die zu beachtenden Formalitäten. Die Vertreter müssen den längst angestellten, am Streite selbst beteiligten Arbeitern angehören. Das Protokoll hat die nötigen Angaben hierüber zu enthalten. Der Friedensrichter kann nach Einsichtnahme in dasselbe eine neue Generalversammlung zwecks Wahl andrer Delegierten fordern, wenn die vorgeschriebenen Bedingungen nicht eingehalten worden sind. Soll die Abstimmung, in der

die Vertreter gewählt werden, gültig sein, so muss sie wenigstens ein Viertel der wahlberechtigten, d. h. der an der Streitigkeit beteiligten Arbeiter umfassen. Ist dies nicht der Fall, so hört der Streit auf, als kollektiv zu gelten.

Bei Mesureur ist der Sühneversuch gescheitert, sobald vor dem Einigungskomitee eine Verständigung nicht erzielt werden konnte. Den Parteien bleibt noch die Möglichkeit, ein Schiedsgericht zu konstituieren. Nicht so bei Rudelle: Kommt es in einer ersten Sitzung zu keiner Einigung, so legt der Friedensrichter in einem Bericht, der veröffentlicht wird, die Bedingungen nieder, die nach seiner Ansicht zu einer Versöhnung der Parteien hätten führen können. Sodann vertagt er die endgültige Entscheidung des Einigungskomitees auf eine zweite Sitzung, die nicht vor 48 Stunden und nicht nach fünf Tagen stattfinden darf. Die Arbeitervertreter sind verpflichtet, die Arbeiter innerhalb 24 Stunden nach Scheitern des ersten Einigungsversuchs zu einer Generalversammlung einzuberufen. In dieser können die Arbeiter neue Vertreter wählen; sind sie mit der Haltung ihrer alten Delegierten einverstanden, so müssen sie dieselbe protokollarisch billigen und ihre Aufträge erneuern. Das Protokoll wird dem Friedensrichter zugestellt, vor dem alsdann die Parteien noch einmal zu erscheinen haben. Bleibt auch diese zweite und letzte Sitzung des Einigungskomitees erfolglos, so veröffentlicht der Friedensrichter summarisch die vor ihn gebrachten Argumente. Eine Abschrift davon sendet er unter Beigabe seines eigenen Urteils an den Departementspräfekten.

Für Übertretungen des Gesetzes ist vorgesehen: Geldstrafe von 1—16 Frs., 1—2 Tage Haft und Verlust der politischen Rechte auf 6 Monate bis zu einem Jahre oder eine dieser Strafen. Im Wiederholungsfalle kann die Strafe verdoppelt werden; zugleich erfolgt öffentlicher Anschlag derselben auf Kosten des Verurteilten in fünfzig Exemplaren. Die Entziehung der politischen Rechte hat für die gleiche

Dauer den Verlust des aktiven und passiven Wahlrechts bei den verschiedenen beruflichen Wahlen zur Folge.*)

Nur als Ausnahmegesetz für Bergwerksunternehmungen hat noch Magnien den obligatorischen Einigungsversuch in einem Vorschlage vom 19. Juni 1899 gefordert, der sich im übrigen gänzlich an den Entwurf Mesureurs anlehnt.

Von Eugène Fournière, Paschal Grousset u. a. wurde der Kammer am 15. Juni 1900 ein Vorschlag folgenden Inhalts vorgelegt:

Wenn bei einem Streit zwischen Unternehmer und Arbeitern die eine Partei ein Schiedsgericht vor dem Friedensrichter beantragt, so ist die andere innerhalb drei Tagen zur Annahme desselben verpflichtet.**) Im Weigerungs-

*) In der Unbedingtheit, wie es die oben erwähnten Vorschläge fordern, ist das obligatorische Einigungsverfahren in keiner der bestehenden Gesetzgebungen anzutreffen. Auch in Neu-Seeland ist der Zwang nur ein bedingter. Die Berufsvereine nämlich, die der Arbeitgeber wie der Arbeiter, können nur dann der Rechte einer juristischen Person teilhaftig werden, wenn sie registriert sind. Die Registratur verpflichtet aber die Gewerkvereine, ihre Streitigkeiten dem gesetzlich vorgesehenen Einigungs- und Schiedsverfahren zu unterwerfen. Danach ist den Gewerkvereinen wie den Unternehmern, solange über eine Streitigkeit noch vor der Einigungs- oder Schiedskammer verhandelt wird, Streik resp. Sperre verboten. Auch die Entlassung eines Arbeiters während dieser Zeit gilt als Übertretung des Gesetzes. In wenig veränderter Form haben Westaustralien und Neu-Süd-Wales dieses System durch die Gesetze vom 5. Dezember 1900 und 19. Februar 1902 resp. durch Gesetz vom 10. Dezember 1901 übernommen.

**) Ein obligatorisches Schiedsgericht – hier in Verbindung mit einem obligatorischen Einigungsverfahren – besteht zur Zeit nur in Neu-Seeland, Westaustralien und Neu-Süd-Wales. Ein obligatorisches Schiedsgericht von beschränkter Anwendbarkeit hat der Kanton Genf, wo durch Ges. v. 10. Februar 1900 die Parteien bei Streitigkeiten über die Tarife zur Inanspruchnahme eines Schiedsgerichts verpflichtet sind und ihnen Streik oder Sperre in den Fällen, in denen es sich um die Änderung eines Tarifs handelt, untersagt ist. Ein obligatorisches Schiedsgericht für Bergwerke hat noch Neu-Schottland (Canada).

falle hat sie der Gegenpartei für jeden Tag, an dem die Arbeit ruht, Schadenersatz in Höhe des verursachten Schadens zu leisten.*)

Ein Vorschlag Dejeante, Avez, Faberot, Groussier und Toussaint vom 7. November 1895 bestimmt:

Jeder Arbeitgeber, der mit seinen Angestellten in Streit gerät und sich weigert, die Angelegenheit einem Schiedsgericht zu unterwerfen und den Schiedsspruch anzunehmen, wird vor den Friedensrichter gebracht, um sich zu einer Geldstrafe in Höhe des von seinen Angestellten erlittenen Verlustes, den er durch Veranlassung einer Arbeitseinstellung verursacht hat, verurteilt zu hören.

Beschäftigt die Unternehmung, in welcher der Streit stattfindet, mehr als 100 Personen, so hat der Friedensrichter unverzüglich die vorläufige Beschlagnahmung derselben anzuordnen. Diese erstreckt sich auf Fabrik, Lager, Werkzeuge, Rohstoffe sowie fertige Fabrikate; nur der unbewegliche und bewegliche Besitz, welcher zum ausschliesslich persönlichen Gebrauch des Arbeitgebers oder seiner Direktoren dient, ist davon ausgeschlossen.

Die Arbeiter und Angestellten beiden Geschlechts, welche zur Zeit der Arbeitseinstellung in der Unternehmung beschäftigt sind, ernennen sofort einen provisorischen Verwaltungsrat, welcher die erforderlichen Vorkehrungen für die unmittelbare Wiederaufnahme der Arbeit und für eine geordnete Leitung der Unternehmung trifft.

Die Gemeinde oder der Staat sind verpflichtet, alle finanziellen Maßnahmen zu treffen, die zum Betriebe der Unternehmung notwendig sind.

*) Über die Volistreckbarkeit des Schiedsspruchs enthält der Entwurf keine Angaben, aber „es ist sinnlos", sagt Brentano, „einen konkreten Fall vor eine Arbeitskammer zur Entscheidung zu bringen, wenn der Entscheid derselben nicht bindend sein soll". Neu-Seeland hat die Befolgung des Schiedsspruchs unter strafrechtlichen Schutz gestellt. Seine Verletzung wird durch Geldstrafen bis zu 500 £ geahndet. Für die Arbeiter haftet die Gewerkschaftskasse.

Eine Kommission, die zur gleichen Anzahl aus Vertretern der Gemeinde und aus in der Unternehmung beschäftigten Personen besteht, sorgt für eine Übertragung der beschlagnahmten Gegenstände an den Staat oder, bei geringerer Bedeutung derselben, an die Arbeiter.

René Goblet erklärt in einem Vorschlage vom 26. November 1895 alle Bemühungen, den Arbeitsstreitigkeiten durch ein Einigungs- oder Schiedsverfahren zu steuern, für aussichtslos. Alle Differenzen zwischen Arbeitgebern und Arbeitern seien auf den sogen. freien Arbeitsvertrag zurückzuführen. Goblet fordert daher:

In denjenigen Fabriken und Bergwerken, welche ständig Arbeiter beschäftigen, kann die Einstellung derselben direkt oder durch Vermittlung eines Syndikats nur auf Grund eines schriftlichen Vertrags geschehen. Dieser setzt die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die nicht weniger als ein Jahr betragen darf, den Lohn des Arbeiters, die Beiträge für die Versicherungen etc. fest. Vor Ablauf des Kontrakts kann weder der Unternehmer ohne rechtmässigen Grund den Arbeiter entlassen noch der letztere die Arbeit einstellen. Bei Zuwiderhandlungen hat der Unternehmer dem Arbeiter den Lohn für die Zeit, auf welche der Kontrakt lautete, weiter zu zahlen. Die Summe kann auf Grund von Schadenersatzansprüchen erhöht werden. Der Arbeiter verliert bei einer entsprechenden Rechtsverletzung seine Ansprüche auf die Kassenbeiträge und kann ausserdem zu Schadenersatz herangezogen werden. Die Höhe der Schadenersatzleistungen wird vom Friedensrichter festgesetzt. Der Kontrakt gilt, wenn er nicht wenigstens einen Monat vor seinem Ablauf von einer Partei gekündigt worden ist, auf eine gleiche Dauer weiter.

Von unverkennbarem Einfluss auf den späteren Millerand'schen Gesetzentwurf ist der Vorschlag Jules

Guesdes, René Chauvins, Jourdes, Jaurès' und Sembats vom 8. Februar 1894 gewesen.*)

Danach gelten die Arbeiter beiden Geschlechts auf Grund ihrer Beschäftigung in Werkstätten, Fabriken oder Bergwerken als Arbeitsgesellschaften. Dieselben sind zwecks Wahrung ihrer Interessen den kapitalistischen Gesellschaften nachgebildet. Die Beschlüsse der Generalversammlungen sind für alle Mitglieder bindend.

Wenn eine Streitigkeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitern entstanden ist, wird die Frage vor die Generalversammlung gebracht, die darüber in geheimer Abstimmung entscheidet. Hat sich die Versammlung mit Stimmenmehrheit für den Streik ausgesprochen, so ist die Arbeitseinstellung eine allgemeine und obligatorische, bis eine neue Generalversammlung, welche auf Antrag eines Viertels der beteiligten Arbeiter zusammentritt, anders entschieden hat. Die Ausführungskommission, welche in der Generalversammlung ernannt wird, kann jederzeit, sobald sie es für angebracht erachtet, eine neue Generalversammlung zusammenberufen. Sie ist hierzu verpflichtet, wenn Vorschläge von seiten des Unternehmers gemacht werden, oder wenn der Friedensrichter ein Schiedsgericht angeregt hat. Jeder Unternehmer, welcher versucht, durch Drohungen, Versprechungen oder auf anderm Wege einen oder mehrere Arbeiter von einem Beschluss der Generalversammlung abzubringen, wird mit Geldstrafe resp. Haft bestraft.

Alle diese Entwürfe sind hinfällig geworden, ohne dass es in der Kammer darüber zu Verhandlungen gekommen oder es ihnen auch nur gelungen wäre, die Aufmerksamkeit der öffentlichen Meinung auf sich zu lenken. Grössere Bedeutung hat ein Vorschlag des sozialistischen Handelsministers Millerand erlangt, der von diesem zum

*) Der Vorschlag wurde zum zweitenmal am 27. Mai 1903 von Paul Constans, Bouveri u. a. vor die Kammer gebracht.

erstenmal am 15. November 1900 gemeinschaftlich mit Waldeck-Rousseau vor die Kammer gebracht worden war. Mit den der gleichen Legislaturperiode angehörenden Projekten einem Komitee, der Commission du travail, zur Prüfung überwiesen, hat der Entwurf nach einigen unwesentlichen Änderungen die Zustimmung der Kommission gefunden. Diese Entscheidung ist um so bemerkenswerter, als das Projekt, obgleich von seinem Urheber selbst als „eine Summe von Anordnungen" bezeichnet, „welche zum grossen Teil den bestehenden Gesetzgebungen entnommen sind", eine so abgesonderte Stellung einnimmt, dass es keinen Vergleich mit den Rechtszuständen irgendeines Landes zulässt. Es dürfte daher eine eingehendere Behandlung des Entwurfs am Platze sein.

4.

Der Vorschlag Millerand betreffend die friedliche Regelung von Arbeitsstreitigkeiten

vom 14. Oktober 1902.*)

Der Entwurf geht weit über eine Regelung des Einigungs- und Schiedsverfahrens nach hergebrachten Prinzipien hinaus. Im Mittelpunkt steht die Organisation des Streiks. Die grossen Arbeitseinstellungen in Le Creusot (1899), in Montceau-les-Mines (1899 – 1901) etc. hatten sich als Machinationen einer Minderheit von ultrasozialistischen Elementen erwiesen und waren von gewalttätigen Ausschreitungen gegen die Arbeitswilligen begleitet gewesen, so dass für deren Sicherheit durch militärische Maßnahmen Sorge getragen werden musste. So war es mit den wirtschaftlichen Schäden der Streiks allein nicht getan, denn solches obrigkeitliches Vorgehen pflegte die Erbitterung

*) Eine Übersetzung des Entwurfs ist im Anhang enthalten.

der Arbeiter gegen die Streikbrecher nur zu steigern, die Regierung selbst aber hatte es dadurch gewöhnlich auf längere Zeit bei der grossen Masse verdorben. Diesen nach jeder Richtung hin unerquicklichen Zuständen ein Ende zu machen*), ist der Hauptzweck des Millerand'schen Projekts. Es bedient sich hierzu eines dreifachen Mittels: erstens, den Streiks durch friedliche Beilegung von Streitigkeiten nach Möglichkeit vorzubeugen, sodann, diejenigen Arbeitseinstellungen, welche auf diesem Wege nicht verhindert werden konnten, zu organisieren, und schliesslich, die einmal entstandenen Streiks durch ein Schiedsgericht zu Ende zu führen.

Den Ausgangspunkt des Systems bildet die Einsetzung ständiger Delegierten, die von den Arbeitern aus ihrer Mitte gewählt werden, um ihre Forderungen bei dem Unternehmer zu vertreten. Ihre Ernennung erfolgt durch geheime Abstimmung in besonders zu diesem Zwecke gebildeten Wahlkreisen. Streitigkeiten, welche durch Vermittlung der Vertreter nicht beigelegt werden können,

*) Unter den Arbeitern selbst hat die gleiche Absicht zur Entstehung der sogen. syndicats jaunes geführt. Das erste „gelbe Syndikat" wurde am 29. Oktober 1899 bei Gelegenheit eines Streiks in Le Creusot gegründet. Am 27. März 1902 versammelte ein Kongress in Paris bereits 317 solcher Syndikate mit 200 000 Mitgliedern. Obschon sie von den Gegnern unumwunden als Schöpfungen der Arbeitgeber bezeichnet werden, lässt sich Positives von den „Gelben Syndikaten" nur sagen, dass sie „nicht zum Kampfe für die Standesinteressen der Arbeiter gegen die Arbeitgeber, sondern aus einer Reaktion gegen allzu radikal scheinende Strömungen innerhalb der Arbeiterschaft selbst entstanden sind" (René Prévôt). Seilhac bezeichnet als das Hauptziel dieser „gelben Syndikate" den Kampf gegen den Streik. Als ein in den Statuten aller dieser Organisationen wiederkehrender Gedanke sei Art. 23 des Syndikats La Fraternité in Lille hier wiedergegeben: „Die Mitglieder sind verpflichtet, über jeden Streitfall mit dem Arbeitgeber den Syndikatsausschuss unverzüglich zu benachrichtigen. In keinem Falle und unter keinem Vorwande dürfen sie die Arbeit verlassen, ehe der Ausschuss in ihrem Namen alle Schritte zu einem gütlichen Vergleich getan hat, damit jede Arbeitseinstellung, die stets für beide Teile verhängnisvolle Folgen hat, nach Möglichkeit vermieden wird".

werden vor ein Schiedsgericht gebracht. Die Unterwerfung unter dasselbe ist für beide Parteien obligatorisch. Hat der Unternehmer innerhalb einer vorgeschriebenen Frist keine Schiedsrichter bestimmt, oder ist nach Ablauf einer gesetzlich normierten Zeit kein Schiedsspruch erfolgt, so steht den Arbeitern das Recht zu, den Streik zu erklären. Derselbe wird durch geheime Abstimmung der stimmberechtigten Arbeiter entschieden. Ist für den Streik gestimmt worden, so ist die Arbeitseinstellung obligatorisch; im entgegengesetzten Falle sind die Arbeiter verpflichtet, weiter zu arbeiten. Über Fortsetzung oder Einstellung eines Streiks hat wenigstens alle acht Tage eine Abstimmung stattzufinden. Auf Anruf eines der Beteiligten oder der Verwaltung wird der Streik durch einen Schiedsspruch des Conseil du travail beendet. Die Parteien sind verpflichtet, sich dem schiedsrichterlichen Entscheide zu unterwerfen; er gilt auf eine durch den Schiedsspruch festgesetzte Zeit als Kontrakt.

Obgleich sich Millerand von dieser Einrichtung die günstigste Wirkung verspricht, so hält er es doch für unzweckmässig, so schwerwiegende Änderungen der Arbeitsorganisation allen Unternehmern und allen Arbeitern zwangsweise aufzuerlegen. Das Gesetz stellt es daher vollkommen dem freien Willen der Arbeitgeber anheim, das oben beschriebene Verfahren abzulehnen oder in ihren Unternehmungen einzuführen. Die Annahme desselben wird durch einen Kontrakt zwischen den beiden Parteien vereinbart: Jeder Unternehmer, welcher einen Arbeiter einstellt, ist verpflichtet, sich durch Übergabe eines gedruckten Zettels darüber zu erklären, ob Streitigkeiten über Arbeitsangelegenheiten einem Schiedsgericht unterworfen werden oder nicht. Im ersteren Falle hat der Eintritt in die Unternehmung nach Ablauf einer kurzen Frist eine stillschweigende Anerkennung des Vertrages von seiten des Arbeiters zur Folge, enthält seine Zustimmung, sich den Anordnungen des Gesetzes zu unterwerfen.

Einer weiteren Einschränkung unterliegt das Gesetz insofern, als die Verpflichtung, sich über den Schiedskontrakt zu erklären, nur solche Unternehmer betrifft, welche wenigstens 50 Arbeiter oder Angestellte beschäftigen. Die Vorrede zum Entwurf begründet diese Anordnung. Erstens, sagt Millerand, sei es natürlicherweise gerade die Grossindustrie, in der Arbeitseinstellungen die schwersten Folgen nach sich ziehen, sodann rechtfertige sich, da das System auf der Einsetzung von Arbeiterdelegierten basiert, die Unterscheidung zwischen kleinen und grossen Unternehmungen von selbst. In den ersteren steht ein kleiner Arbeiterkreis in direkter und täglicher Berührung mit dem Arbeitgeber. In den anderen dagegen treten an die Stelle des letzteren Direktoren und Geschäftsleiter, die nicht die gleichen Entscheidungsrechte haben und ausserdem wegen der grossen Zahl ihrer Untergebenen der Masse der Arbeiter schwer zugänglich sind. Die Commission du travail pflichtete diesen Ausführungen Millerands bei und hielt, da eine solche Unterscheidung nie ganz ohne Willkür vor sich gehen könne und diejenige Millerands die grossen und mittleren Betriebe von den kleinen trenne, an der Zahl 50 fest. Legt man die Ziffer der Gewerbezählung von 1896 zugrunde, so würde danach die Verpflichtung, sich über den Schiedsvertrag zu äussern, 8070 industrielle und kommerzielle Unternehmungen treffen, von denen 7624 auf gewerbliche und 446 auf Handelsunternehmungen entfielen. In den 7624 gewerblichen Unternehmungen sind mehr als 1 500 000 Arbeiter, d. h. 47 % aller industriellen Arbeiter beschäftigt.

Beruht nach obigen Ausführungen die Annahme des Schiedskontrakts in diesen Unternehmungen auf Freiwilligkeit, so sind in Art. 4 des Entwurfs die Fälle angegeben, in denen die Unterwerfung unter das Gesetz obligatorisch ist. Es trifft dies alle mit Lieferungen und Arbeiten für den Staat beschäftigten Betriebe. Die Erteilung von Bergwerks- und anderen Konzessionen durch den Staat erfolgt unter der gleichen Bedingung. Des

weiteren sind die Departements und Gemeinden berechtigt, bei Erteilung von Aufträgen oder Gewährung von Konzessionen die nämliche Verpflichtung auszusprechen, die auch auf Lokal- und Trambahnen ausgedehnt werden kann.

Somit unterscheidet das Gesetz drei Kategorien von Unternehmungen, einmal solche, für welche die Unterwerfung unter die gesetzlichen Bestimmungen obligatorisch ist, sodann Unternehmungen, welche sich über die Anwendung derselben zu erklären haben, schliesslich die, welche nicht unter die Bestimmungen des Gesetzes fallen; es sind die Betriebe, welche weniger als 50 Arbeiter oder Angestellte beschäftigen und nicht der ersteren der drei Gruppen angehören. In ihnen steht es dem Arbeitgeber frei, mit seinen Arbeitern ein Schiedsabkommen zu treffen.

Die Frage liegt nahe, was Millerand und die gesamte öffentliche Meinung veranlasst hat, einem Gesetz so ausserordentliche Bedeutuug beizumessen, das einen grossen Teil von Unternehmungen überhaupt nicht berührt und einem andern die Freiheit lässt, sich gegen die Anwendung desselben auszusprechen. Hierauf mag das fast einstimmige Urteil der französischen Arbeitgeber als Antwort dienen, wonach dem Unternehmer diesem Gesetz gegenüber nur die Wahl bleiben würde zwischen der Gewissheit, sich in seinen Interessen geschädigt zu sehen oder sich ihm zu unterwerfen. In Übereinstimmung hiermit sagt Jaurès: „Wenn zahlreiche Unternehmungen, die an den Staat liefern oder von ihm konzessioniert werden, das obligatorische Schiedsverfahren und die Organisation des Streiks annehmen müssen, wenn die Departements und Gemeinden die gleichen Bedingungen bei allen ihren Kaufverträgen, Kontrakten und Konzessionen den Unternehmern, den Trambahnen, den Wasserwerken, Gasanstalten, Elektrizitätsanlagen und Gemeindearbeitern vorschreiben können, wird das neue Gesetz an so vielen Stellen wirken, dass es fast unvermeidlich auch auf die gesamte übrige Industrie ausgedehnt werden muss".

Die Erkenntnis der ausserordentlichen Tragweite der Millerand'schen Neuerungen nötigte alle Beteiligten, Stellung zu ihnen zu nehmen. Infolgedessen hat der Entwurf eine solche Hochflut von Kritiken hervorgerufen, dass diese hier nicht übergangen werden können. Die Aufnahme des Vorschlags bei der öffentlichen Meinung soll vielmehr bei der nun folgenden eingehenderen Behandlung desselben ganz besondre Berücksichtigung finden. Im Interesse einer grössern Übersichtlichkeit hat sich hier eine Zerlegung des Entwurfs als zweckmässig erwiesen.

Die Delegierten. – Sie haben den Zweck, die Arbeiter oder Angestellten bei dem Unternehmer zu vertreten, und werden zu im voraus festgesetzter Zeit auf die Dauer eines Jahres durch geheime Wahl ernannt. Die Unternehmung ist in Wahlkreise eingeteilt, die 50 – 150 Personen umfassen und deren jeder einen Delegierten und einen stellvertretenden Delegierten erhält. Wähler sind mit Ausschluss der Aufsichtsbeamten die Arbeiter und Angestellten beiden Geschlechts, welche das 18. Lebensjahr vollendet haben, wählbar alle Wahlberechtigten, welche Franzosen sind, das 25. Lebensjahr vollendet haben, lesen und schreiben können, mindestens zwei Jahre in der Unternehmung oder in ähnlichen Betrieben gearbeitet haben und im Besitz der bürgerlichen sowie der beruflichen Wahlrechte stehen. Die Delegierten sind verpflichtet, Beschwerden des Personals über Arbeitsangelegenheiten entgegenzunehmen und sie dem Unternehmer oder seinem Stellvertreter zu unterbreiten. Durch Reglement sind Tage und Stunden festgesetzt, an denen sie allwöchentlich ihre Forderungen vorbringen können. Der Unternehmer darf besondere Personen bestimmen, welche die laufenden Beschwerden entgegenzunehmen haben. Wenigstens einmal im Monat muss er jedoch selbst oder ein von ihm zu diesem Zweck bezeichneter höherer Beamter der Direktion die Vertreter anhören. Forderungen, die der Unternehmer nicht anerkannt hat, muss der Delegierte auf Verlangen einer Mehrheit von Arbeitern oder

Angestellten dem Unternehmer oder seinem Stellvertreter schriftlich einreichen. Innerhalb 48 Stunden nach der Zustellung lässt der Unternehmer dem Vertreter eine gleichfalls schriftliche Antwort zukommen, die, wenn er auf seiner Entscheidung besteht, die Namen der von ihm gewählten Schiedsrichter enthält. –

Nach Millerand war bereits durch die Tätigkeit der Delegierten ein Gelingen des Einigungswerks gesichert. Nicht nur, dass sie als die berufenen Vertreter der Arbeiter und Vermittler der Parteien direkt zu wirken bestimmt wären, noch bedeutender sollte die Einrichtung als Erziehungsmittel sein, indem die Arbeiter durch Gewöhnung an korporative Pflichten und kollektive Arbeitsverträge auf die höhere, syndikale Betätigung vorbereitet würden. Dem Syndikat selbst aber werde durch die Aufgabe, die von den Vertretern in den einzelnen Unternehmungen erzielten Arbeitsbedingungen gleichmässig zu gestalten und Einheitlichkeit in die Bewegung zu bringen, ein neues Arbeitsfeld eröffnet.

Wären die französischen Arbeitgeber an und für sich schon eher Le Play'schen Ideen als gesetzlich aufgezwungenen Arbeitervertretungen zu gewinnen gewesen, so trug der Hinweis auf die engen Beziehungen zwischen Delegierten und Arbeiterorganisationen noch mehr dazu bei, ihnen die Neuerung verdächtig zu machen. Noch heute wissen sie sich zum kleinsten Teil mit den Arbeitersyndikaten abzufinden. Gerade aus den letzteren aber, aus den Föderationen, den Bourses du travail sah man bereits im voraus die Delegierten hervorgehen. Daher zählen Angriffe gegen einzelne Mängel des Entwurfs, wie gegen das zu niedrige Alter der Wahl- und Stimmenberechtigten,*) gegen die Person der Delegierten,**) gegen

*) Verschiedenerseits ist der Vorschlag gemacht worden, es auf 25 Jahre zu erhöhen.

**) Das Comité republicain du Commerce et de l'Industrie schlägt vor, als Delegierte nur Personen zuzulassen, die dem Drittel der am längsten in der Fabrik angestellten Arbeiter angehören.

ihre unbegrenzte Wiederwählbarkeit sowie Einwände gegen die Durchführbarkeit des Wahlkreissystems in Berufen mit häufig wechselnder Arbeiterschaft (Baugewerbe u. s. w.) zu den Ausnahmen. Fast allgemein wurde der Gedanke der ständigen Arbeitervertretungen im Prinzip verworfen, da die Einschiebung einer Mittelsperson zwischen Arbeitgeber und Arbeiter nur zu einer künstlichen Verschärfung des Klassengegensatzes führen und die zur Leitung notwendige Autorität des Unternehmers untergraben müsse.

Hatte sich Millerand darauf berufen, dass Arbeitervertretungen im Grunde für Frankreich nichts Neues seien, vielmehr in den Bergwerken schon gesetzlich eingeführt wären und auch in einer Anzahl andrer Unternehmungen durch private Initiative beständen, wo sie sich, wie z. B. in Le Creusot, durchaus bewährt hätten, so machten die Arbeitgeber hiergegen geltend, dass man sich in den Minendistrikten einstimmig gegen diese Einrichtung ausgesprochen habe, ihre Erfolge in Le Creusot aber den dortigen Ausnahmezuständen wie ganz besonders der Freiwilligkeit ihrer Entstehung zuzuschreiben seien. Unter normalen Bedingungen wäre das System nur dazu angetan, Streitigkeiten zu provozieren: Die Vermittlerrolle werde stets den radikalsten Elementen übertragen werden, die zugleich die schlechtesten Arbeiter sind.*) Da die Delegierten besonders zu dem Zweck bestimmt wären, periodisch Beschwerden vorzutragen, würden die Arbeiter nicht anders meinen, als dass sie Gründe zu klagen finden müssen. Der Vertreter selbst werde, um seine Wahl zu rechtfertigen und nicht als lässig oder bestochen zu gelten, ständig Gelegenheit zum Eingreifen suchen. Nichtsdestoweniger müsste der Arbeitgeber solchen grund- und ziellosen Unterhandlungen kostbare Stunden opfern, wenn

*) Die Fassung des Art. 27 hat zu der Auslegung Anlass gegeben, dass der Unternehmer einen Delegierten nicht entlassen dürfe, selbst wenn dieser in seiner Funktion als Arbeiter seine Pflicht nicht erfülle, weil dadurch „der Amtsverrichtung eines Delegierten Hindernisse in den Weg gelegt“ würden.

nicht binnen 48 Stunden ein obligatorischer Streik ausbrechen soll, ein Zustand, den durch ein Gesetz besonders zu schaffen keine Veranlassung vorliege.

Es wäre unzutreffend, aus solcher Beurteilung der Delegierten durch die Unternehmer zu schliessen, dass sie nach dem Sinne der Arbeiter gewesen wären. Gerade die gefürchteten Syndikate sehen sich am meisten getroffen, da durch die Einsetzung der Vertreter, die nicht von ihnen, sondern von der Mehrzahl der Arbeiter gewählt werden, ihr Einfluss aus der Fabrik verdrängt würde, indem sich der Unternehmer fortan mit gutem Recht weigern werde, mit dem Syndikat zu verhandeln, wenn zu diesem Zweck Delegierte gesetzlich vorgesehen wären. Die letzteren seien jedoch durchaus unfähig, die Interessen der Arbeiter dem Arbeitgeber gegenüber zu vertreten. „Es ist der grosse Fehler des französischen Gesetzgebers", äussert sich Briand, „unsere Arbeiter nach dem Vorbilde der englischen Trade Unions umbilden zu wollen. Das Gemässigte, das Beständige, der methodische Geist des englischen Arbeiters schwebt unserer Regierung vor. Man denkt aber nicht im mindesten an den Unterschied zwischen der Denkungsart des englischen und des französischen Unternehmers, und der ist gross."

Die Arbeitseinstellung. – Dieselbe kann nach dem Entwurf nur unter einer der zwei folgenden Voraussetzungen stattfinden: entweder, wenn eine von einem Vertreter schriftlich eingereichte Beschwerde vom Unternehmer abschlägig beschieden worden ist und letzterer innerhalb 48 Stunden keine Schiedsrichter bestimmt hat, oder wenn innerhalb 6 Tagen seit Ernennung der Schiedsrichter durch die Arbeiter kein Schiedsspruch gefallen ist. Die Arbeitseinstellung kann sich auf die ganze Unternehmung erstrecken oder auf besonders bezeichnete Werkstätten, Lager oder dergl. begrenzt werden. Sie wird durch Abstimmung entschieden. Stimmberechtigt sind die zu den Delegiertenwahlen zugelassenen Personen, welche in den betreffenden Werkstätten, Lagern oder dergl. beschäftigt

sind. Die Abstimmung findet vermittelst zusammengefalteter, weisser Zettel statt, die keinerlei äusserliche Abzeichen aufweisen dürfen. Jeder Zettel trägt entweder den Vermerk „Für den Streik" oder „Gegen den Streik". Die Wähler müssen, bevor sie ihre Stimme abgeben, einzeln eine isolierte Zelle passieren, wo sie ganz gleiche Umschläge vorfinden, mit welchen die Zettel zu versehen sind. Der Streik ist bei der ersten Abstimmung entschieden, wenn die Anzahl der „Für den Streik" abgegebenen Stimmen mehr als die Hälfte aller Stimmen und mehr als ein Drittel der Zahl der stimmberechtigten Personen beträgt. Ist die Zahl der abgegebenen Stimmen unzureichend, so findet am folgenden Tage eine neue Abstimmung statt, in welcher relative Stimmenmehrheit entscheidet. Jede auf diesem Wege beschlossene, kollektive Arbeitseinstellung ist obligatorisch. Wenigstens alle acht Tage ist eine neue Abstimmung über Fortsetzung oder Einstellung des Streiks vorzunehmen, bei der jedoch unter die zur Stimmenabgabe berechtigten Personen nicht diejenigen gezählt werden dürfen, welche den Ort verlassen oder in einer anderen Unternehmung Arbeit genommen haben. Der Streik wird, wenn nicht die Beteiligten selbst seine Einstellung beschliessen, durch einen Schiedsspruch des Conseil du travail beendet. Ist gegen den Streik oder für die Einstellung desselben gestimmt worden, so sind die Arbeiter verpflichtet, die Arbeit fortzusetzen resp. wieder aufzunehmen. —

Was begründet diese obligatorische Solidarität? Millerand rechtfertigt sie mit dem Vertrage, welchen die Arbeiter durch ihren Eintritt in die Fabrik freiwillig eingegangen sind. „Derselbe", sagt Millerand, „stellt gesetzlich zwischen den Arbeitern und Angestellten einer Unternehmung eine Arbeitsgesellschaft her, die sich aus ihrer natürlichen Interessengemeinschaft ergibt".

Für Millerand war damit das Problem des Schutzes der Arbeitswilligen gelöst und das Mittel gefunden, die Arbeitseinstellungen der Willkür einer Minderheit zu ent-

ziehen. Das Bedenkliche des Verfahrens ist jedoch offensichtlich: Die Entscheidung über die Existenz der Minorität und den Gang der Produktion ist dem Willen einer Majorität preisgegeben, von der man annimmt, dass sie mit ihren Interessen die der Gesamtheit am besten vertrete. Man sollte erwarten, dass alle Kritik hiervon ausgehen müsste. Indessen lässt man das Prinzip gelten und wendet sich gegen seine der eigentlichen Absicht entgegengesetzte Wirkung, die Diktatur der Minorität: Bei einer ersten Abstimmung genügt ein Drittel und eine der stimmberechtigten Personen, um den Streik für alle obligatorisch zu machen. In einer Unternehmung also, die z. B. 100 Arbeiter beschäftigt, unter denen sich 40 im Alter von unter 18 Jahren befinden, bedarf es nur einer Anzahl von 21 Stimmen, um alle 100 zu einer Arbeitseinstellung zu zwingen. Dies bei einer ersten Abstimmung; bei einer zweiten genügt eine noch geringere Zahl. Es entscheidet die relative Mehrheit derjenigen, welche an der Abstimmung teilgenommen haben. Man erklärt es in Anbetracht des organischen Charakters der Produktion für ganz besonders gefährlich, dass auf diesem Wege auch Arbeitseinstellungen über einzelne Lager, Werkstätten und dergleichen verhängt werden können.

Solche Bedenken gegen das Gesetz äussern, heisst jedoch nach dem allgemeinen Urteil, es in einem zu günstigen Lichte betrachten. In Wirklichkeit werde ein Dutzend Rädelsführer genügen, um bei dem geringsten Anlass eine ganze Fabrik in Streik zu versetzen. Diese haben der Masse der Arbeiter gegenüber, von denen die meisten weder eine persönliche Meinung noch einen eigenen Willen besitzen, ein leichtes Spiel. Sie setzen sich mit den Syndikaten und den Bourses du travail in Verbindung, die alsdann den Arbeitern bereits fertige Stimmzettel aushändigen oder schon am Tage vor der Abstimmung die Parole ausgeben. Im Triumphzuge ziehen am nächsten Morgen die Arbeiter zum Rathause, um die ihnen suggerierten Stimmen abzugeben. Der ruhige

Arbeiter bleibt indessen zu Hause, so dass die Entscheidung überhaupt nur von den revolutionären Elementen getroffen wird. Ist für die Arbeitseinstellung gestimmt worden, so werden die Werkstätten geschlossen. Im entgegengesetzten Fall wird niemand die Minorität, die für den Ausstand gewesen ist, zwingen können, zur Arbeit zu gehen, noch weniger wird sie die Frucht, ihre beruflichen Wahlrechte zu verlieren, von denen sie oft gar keinen Gebrauch machen, vom Streiken abhalten, zumal eine Vollstreckung der Strafe durch die Zahl derer, welche sie verwirkt haben, unmöglich würde. Diejenigen aber, welche gegen den Streik gestimmt haben und arbeiten möchten, wird man durch Bemerkungen, Drohungen, Veröffentlichungen der Namen u. s. w. dahin bringen, dass sie nicht ihre Wohnungen verlassen. Sind die Arbeitsstätten verödet, die Maschinen zum Stillstand gebracht, so werden die Arbeiter anderweitig Beschäftigung suchen; gebunden bleibt allein der Unternehmer, dem es verboten ist, während des Streiks andre Arbeiter einzustellen.

Es ist erklärlich, dass man einem Gesetz, das eine solche Aussicht eröffnete, mit allen nur zu Gebote stehenden Mitteln entgegentrat. Trotzdem nimmt es sich seltsam genug aus, wenn plötzlich Arbeitgeber und Arbeitgebervereine den Staat an seine Pflichten gemahnen und in edler Begeisterung für die „Freiheit der Arbeit“ nicht müde werden, Waldeck-Rousseau, der mit Millerand das Projekt unterzeichnet hatte, das Wort entgegen zu halten: „Das Recht eines einzigen Arbeiters, zu arbeiten, ist ebenso heilig wie das Recht aller anderen, die Arbeit einzustellen“, ein Ausspruch, den er einst selbst bei einem Streik zu Chalon-sur-Saône getan hatte.

Es hätte eines solchen Appells an die Arbeiter zur Wahrung ihrer Freiheitsrechte nicht bedurft. Die Syndikate sahen durch die Organisation der Arbeitseinstellung und die allgemeine Abstimmung ihrem Einfluss auf die Arbeiterbewegung ein Ende gemacht, die Solidarität der Arbeiter durchbrochen. Das Gesetz gilt ihnen als eine

„Verteidigungswaffe der Bourgeoisie gegen den Generalstreik". Die Sozialisten erklären es gegen sich gerichtet. Es ergreife alle Maßnahmen, um den Einfluss der Minderheit zu verringern in der Gewissheit, dass hierdurch die Streiks abnehmen werden, da diese, wie alle Erhebungen, zumeist von der mutigen Initiative einer intelligenten, gewissenhaften und kühnen Minorität auszugehen pflegen. Dem Streik selbst, als der einzigen Waffe des Proletariats gegen den Kapitalismus, werde mit der Plötzlichkeit und Dauer alle Wirkungskraft genommen.

Es hielt nicht schwer, dem Entwurf auch eine Reihe kleinerer Mängel nachzuweisen. So hätte die Ausdehnung der obligatorischen Solidarität der Arbeiter auf alle Angestellten notwendigerweise beide Teile in ihren Interessen schädigen müssen. Bei der Abstimmung über Fortsetzung oder Einstellung des Streiks scheiden aus der Zahl der stimmberechtigten Personen diejenigen aus, welche entweder den Ort verlassen oder in einer andern Unternehmung Arbeit genommen haben. Es ist aber wenig wahrscheinlich, dass das Wahlbureau diese zur Feststellung des Stimmenresultats erforderlichen Ziffern zu ermitteln in der Lage sein würde. Es hat von seiten derer, die dem Entwurf günstiger gegenüberstanden, nicht an Vorschlägen gefehlt, solche Schwächen zu beseitigen. Gegen Art. 14, wonach der Unternehmer jede von einem Delegierten eingereichte Beschwerde innerhalb 48 Stunden zu beantworten hat, war vorgebracht worden, dass der Arbeitgeber den Ort nicht verlassen könne, ohne dadurch eine Arbeitseinstellung herauszufordern. Die Frist sollte daher auf mindestens fünf Tage verlängert werden. Um zu verhindern, dass individuelle Streitigkeiten kollektive Arbeitseinstellungen zur Folge hätten, sollten die Delegierten verpflichtet werden, eine Beschwerde nur dann dem Unternehmer vorzutragen, wenn dies von mindestens einem Drittel der Arbeiter gefordert würde. Damit die Entscheidung über eine Arbeitseinstellung nicht von einer Minderheit getroffen werden könnte, sollte die Stimmen-

abgabe obligatorisch gemacht werden oder diejenigen, welche sich derselben enthalten hätten, zu den „Für den Streik" abgegebenen Stimmen zählen. Die Handelskammer von Besançon forderte, dem Unternehmer zu gestatten, Arbeiter in der Zahl derjenigen einzustellen, welche während des Streiks anderweitig Arbeit genommen haben, und diese an den Abstimmungen über Fortsetzung oder Einstellung des Streiks teilnehmen zu lassen.

Das Comité republicain du Commerce et de l'Industrie hat so umfangreiche Änderungen an dem Entwurf vorgenommen, dass er in dieser Fassung richtiger als ein neuer Gesetzvorschlag gelten würde. Danach regelt sich die Arbeitseinstellung folgenderweise: Wenn innerhalb zehn Tagen nach Ernennung der Schiedsrichter durch die Parteien keine Entscheidung gefallen ist, so schreitet, ehe ein Streik erklärt werden darf, der Conseil du travail als amtliches Schiedsgericht ein, das innerhalb vierzehn Tagen sein Urteil sprechen muss. Die Arbeiter haben sich demselben zu fügen. Wird es vom Unternehmer zurückgewiesen, so erfolgt eine obligatorische Arbeitseinstellung. Hat der Streik drei Wochen gedauert, so wird den Parteien ein letztes Schiedsgericht auferlegt, das unter dem Namen Conseil supérieur d'arbitrage als eine neue Instanz zu schaffen ist. Es setzt sich aus ungefähr fünfzehn Mitgliedern zusammen, die teils dem Senat und der Kammer, teils dem Handelsministerium, den Handelsgerichten, den Arbeitersyndikaten u. s. w. entnommen werden. Der Rat hat seinen ständigen Sitz in Paris. Tritt er in Funktion, so werden einige Mitglieder zur Untersuchung der Sachlage an den Streitort gesandt. Er fällt innerhalb vierzehn Tagen einen Schiedsspruch, der für beide Teile auf eine festgesetzte Zeit als Kontrakt gilt. Fügt sich eine Partei dieser Entscheidung nicht, so hört der Streik auf, obligatorisch zu sein.

Das Schiedsgericht. — Der Entwurf sieht ein privates und ein amtliches Schiedsgericht vor.

Das erstere tritt zusammen, wenn der Unternehmer eine Beschwerde, die ihm von einem Delegierten schriftlich eingereicht worden ist, nicht anerkannt hat. Alsdann ist er verpflichtet, innerhalb zwei Tagen Schiedsrichter zu bestimmen und den Vertretern ihre Namen mitzuteilen. Während der folgenden achtundvierzig Stunden ernennen die Arbeiter eine gleiche Anzahl von Schiedsrichtern. Ist nach Verlauf von sechs Tagen noch kein Urteil gefallen, so können die Arbeiter den Streik erklären.

Das amtliche Schiedsgericht wird vom Conseil du travail gebildet und tritt nach erfolgter Arbeitseinstellung auf Anruf eines der Beteiligten oder der Verwaltung in Funktion.

Die Entscheidungen beider Schiedsgerichte gelten zwischen den Parteien auf eine durch den Schiedsspruch festgesetzte Zeit als Kontrakt. –

Der Gedanke des obligatorischen Schiedsgerichts konnte von einem so absoluten Unternehmertum wie dem französischen keine günstige Aufnahme erwarten. Ohne im besonderen auf das Millerand'sche System einzugehen, hat man ihm seine Berechtigung bei Arbeitsstreitigkeiten in jeder Form abgesprochen. Ein Gericht oder ein Schiedsgericht sei am Platze, wo es gilt, einen Kontrakt auszulegen, nicht aber, wenn es sich, wie bei den meisten Streiks, darum handelt, einen Kontrakt zu schliessen, am wenigsten, wenn, wie hier, die Entscheidung nur an einer Partei vollstreckbar sei. Für den Conseil du travail wollte man indessen die Bezeichnung „Schiedsgericht" nicht einmal gelten lassen. Er sei ein Organ zu dem Zweck, künftigen Streitigkeiten souverain ein Ende zu machen, wie auch anders ein amtliches Schiedsgericht, das erst nach Ausbruch des offenen Kampfes in Funktion trete, zu keinem Ziel gelangen könne, wenn sogar die von den Parteien selbst gewählten Schiedsrichter unter günstigeren Bedingungen nichts erreicht hätten. Die Zusammensetzung des Schiedskomitees bürge zudem dafür, dass ein Spruch desselben immer nur den Unternehmer treffen werde: Die

Führer der politischen Syndikate, d. h. also die Anstifter des Streiks, auf der einen, seine geschäftlichen Konkurrenten, denen er keine Bücher zu seiner Rechtfertigung vorlegen kann, auf der andern Seite, bilden das Tribunal, das für ihn bindende Verträge zeichnet. An den Arbeitern sind die Entscheidungen nicht vollstreckbar, sogar welche Arbeiter ihnen unterliegen, sei aus dem Gesetz nicht ersichtlich. Ist einerseits der Streik für alle Arbeiter obligatorisch, so dürfen nach Art. 19 unter die Stimmberechtigten nicht diejenigen gezählt werden, welche den Ort verlassen oder in einer andern Unternehmung Arbeit genommen haben. Sind die letzteren dem Schiedsspruch nicht unterworfen, so würde das Gesetz ausdrücklich zur Übertretung seiner selbst autorisieren. Durch die Bestimmung schliesslich, dass die Verträge nur auf eine bestimmte Zeit in Kraft bleiben, enthalte jede Entscheidung bereits die Garantie, dass nach Ablauf ihrer Gültigkeit ein neuer Streik ausbricht.

Es erübrigt sich hinzuzufügen, dass das obligatorische Schiedsgericht bei den Arbeitern keine bessere Beurteilung gefunden hat. In seiner Verbindung mit der Organisation der Arbeitseinstellung verriet es die Absicht des Gesetzgebers, ihnen das Streikrecht von zwei Seiten zugleich zu entreissen und das, was durch jene nicht zu verhindern war, durch dieses wirkungslos zu machen.

Strafen. — Der Entwurf bestraft mit Gefängnis bis zu einem Jahre und Geldstrafe bis zu 2000 Frs. jeden, der durch Tätlichkeiten, Gewalt, Drohungen, Geschenke oder Versprechungen die Stimme eines Arbeiters bei den gesetzlich angeordneten Abstimmungen beeinflusst. Nicht strafbar sind die Geschenke oder Versprechungen von Unterstützungen, welche der Gesamtheit der am Streik beteiligten Arbeiter vor oder während des Streiks gemacht werden.

Mit Geldstrafe bis zu 100 Frs. wird bestraft, wer der Amtsverrichtung eines Delegierten oder eines Schiedsrichters Hindernisse in den Weg legt. Im Wiederholungsfalle kann

die Strafe bis auf einen Monat Gefängnis und eine Geldstrafe von 200 Frs. erhöht werden.

Die Nichterfüllung einer der Verpflichtungen, die sich aus dem Schiedsabkommen ergeben, wird durch Entziehung des aktiven und passiven Wahlrechts bei den verschiedenen beruflichen Wahlen auf die Dauer von drei Jahren, im Wiederholungsfalle von sechs Jahren bestraft. —

Art. 26 über die Beeinflussung der Abstimmungen hatte der Commission du travail besondere Schwierigkeiten gemacht. In Übereinstimmung mit den Absichten Millerands wollte man nur die unlauteren Mittel der Unternehmer und Arbeiter treffen und hatte mit den Vergehen durch Geschenke und Versprechungen die Arbeitgeber im Auge gehabt, fürchtete jedoch, dass auf Grund des Art. 26 jede Person und jede Vereinigung verfolgt werden könnte, welche in der Absicht, die Sache der Arbeiter zu unterstützen, ihnen irgend welche Mittel zuwende. Um eine solche missbräuchliche Auslegung des Gesetzes zu verhindern, ergänzte die Kommission den Artikel in der oben angegebenen Weise, wonach unter die angekündigten Strafen nicht Geschenke und Versprechungen fallen, welche der Gesamtheit der am Streit beteiligten Arbeiter vor oder während des Streiks gemacht werden. Damit hatte man den Artikel aber noch nicht gegen jede Verdächtigung zu schützen vermocht. Waren die Angriffe der Unternehmer hauptsächlich gegen Art. 27 gerichtet gewesen, weil er die Entlassung von Delegierten mit Gefängnis bedrohe, so sehen sich Syndikate und Arbeiterführer durch Art. 26 bei Streitigkeiten zur Passivität verurteilt, weil sie andernfalls „die Stimme eines Arbeiters bei den Abstimmungen beeinflussen“ würden.

Mit diesem Gesetz, das in jedem seiner Artikel eine neue Gefahr barg, Ernst machen, hiess für die Arbeitgeber nichts anderes als ihre Preisgabe an die Arbeitersyndikate, als das Ende der französischen Volkswirtschaft, der Beginn des Kollektivismus. Die Handelskammer von St. Quentin nennt den Entwurf „einen der schändlichsten, den je ein

Gesetzgeber erdacht hat". Man droht, die Fabriken mit dem Tage zu schliessen, an welchem das Gesetz in Kraft treten würde. Briand und seinen Anhängern gilt es als „ein Versicherungsgesetz gegen den Streik", „ein Gesetz zur Erhaltung der Gesellschaft"; die Arbeiter bekämpfen es als ein Attentat auf ihre letzten Freiheitsrechte.

Es waren aber welche, die seine Verwirklichung als einen Sieg gefeiert hätten. Es sind die Gemässigten unter den Sozialisten, die, welche an eine Evolution zum Sozialismus glauben. Sie greifen die Millerand'schen Ideen mit Begeisterung auf, und Jaurès wird ihr eifrigster Verfechter.*) „Die Einsetzung von Arbeiterdelegierten", erklärt Jaurès, „die Organisation des Streiks nach dem Gesetz der Majorität,**) das obligatorische Schiedsgericht, das sind Gedanken, welche ich durchaus billige, weil sie an die Stelle der absoluten Monarchie des Unternehmers den Beginn einer konstitutionellen Herrschaft setzen. Es wird so eine Art Übergangszustand zwischen dem Unternehmer-Absolutismus und der vollen Souverainität der Arbeit gebildet, die wir die soziale Republik nennen. Ausserdem halte ich das Gesetz, da es bei bedeutenden Gelegenheiten des Arbeiterlebens die allgemeine Abstimmung einführt, für ausgezeichnet, das Proletariat zu erziehen, in ihm den Sinn der täglichen Verantwortlichkeit zu wecken. Während es dadurch die Interessen der Arbeiterklasse unterstützt, gibt es der Produktion die Garantie, dass sie von fruchtlosen, ohne genügende Vorbereitung und Überlegung unternommenen Streiks verschont bleibt"; und wie der Vorwärts den Vorschlag als „eine revolutionäre Tat im grossen historischen Sinne des Wortes" bezeichnet, schliesst Jaurès: „Die Niederlegung des Entwurfs ist ein wichtiges Datum in der Geschichte des Proletariats." —

*) Neuerdings (1904) ist ein Bruch zwischen Jaurès und Millerand erfolgt.

**) Vergl. den Gesetzvorschlag Jaurès' v. 8. Febr. 1894, Seite 49.

Die Commission du travail liess sich durch die Aufnahme, die der Entwurf bei der öffentlichen Meinung gefunden hatte, nicht entmutigen, sondern berief sich auf andre Gesetze, die, wie das vom 9. April 1898 über die Arbeitsunfälle, anfangs der Gegenstand nicht minder heftiger Angriffe gewesen wären, wogegen heute ein Versuch, sie anzutasten, auf einstimmigen Widerspruch stossen würde. Überzeugt von der hohen Mission der Millerand'schen Reformen legte sie im Vertrauen auf ihr sicheres Gelingen am 22. Dezember 1904 der Kammer durch Colliard ihren Bericht vor als das zur Zeit letzte Dokument in der Geschichte des Einigungs- und Schiedsverfahrens in Frankreich.

5.

Schluss.

Das Einigungswerk in Le Creusot.

Es soll hier nicht unerwähnt bleiben, dass es in den letzten Jahren gelungen ist, auf dem Wege der Selbsthülfe die soziale Einigkeit Frankreichs mehr zu fördern, als es die Gesetzgebung durch einschneidende Reformen vermocht hätte. Die Erfolge sind auf eine Einrichtung zurückzuführen, deren Entstehung sich an den Namen der Gesellschaft Schneider & Co. in Le Creusot knüpft.

Bei Gelegenheit einer Arbeitseinstellung in Le Creusot im Jahre 1899 forderte das Streikkomitee, den Arbeitern zu gestatten, ihre Beschwerden zu festgesetzten Zeiten dem Arbeitgeber oder seinen Stellvertretern vorzutragen. Der Schiedsrichter, in diesem Falle Waldeck-Rousseau, fügte daraufhin dem Schiedskontrakt eine Klausel ein, wonach für die einzelnen Werkstätten Delegierte ernannt werden sollten, welche ausser in dringenden Fällen alle 2 Monate mit den Vertretern der Unternehmung konferieren könnten. In Ausführung dieser Bestimmung erliess die Gesellschaft ein aus 9 Artikeln bestehendes Reglement, dass in den Werkstätten angeschlagen und von dem gegen Empfangs-

bescheinigung jedem Arbeiter eine Kopie übergeben wurde. Danach wählen die Arbeiter Delegierte, die ihre Beschwerden anhören, sie prüfen und mit ihnen besprechen müssen. Halten sie die Klagen der Arbeiter für berechtigt, so müssen sie dieselben dem Unternehmer vortragen. Ein in den Werkstätten aushängendes Verzeichnis enthält die Daten, an welchen die Delegierten empfangen werden. Im einzelnen entsprechen die Bestimmungen den Anordnungen, wie sie Millerand in seinem Entwurf in Vorschlag gebracht hat.

Die Unternehmung beschäftigt 8 – 9000 Arbeiter, welche nach Werkstätten und in diesen nach Gruppen eingeteilt 216 Vertreter erhielten. Die Einrichtung besteht seit 1900 und hat grosse Erfolge gezeitigt. Während Le Creusot allein im Jahre 1899 zwei Streiks zu verzeichnen gehabt hatte, ist es seitdem von Arbeitseinstellungen gänzlich verschont geblieben. In einer Reihe anderer Unternehmungen sind ähnliche Einrichtungen mit gleichem Erfolge getroffen worden. Nächst denen in Le Creusot sind am bedeutendsten die einer Weberei in Louviers, die ungefähr 860 Arbeiter beschäftigt.

Es wäre indessen zu weit gegangen, wollte man diesem System eine Ausdehnungsfähigkeit über die ganze französische Industrie zusprechen. Mit Recht hat man solchen utopistischen Auffassungen die ganz besonderen Verhältnisse jener Unternehmungen entgegengehalten. Der Allgemeinheit muss eine andre Hülfe kommen. Die Entwicklung der Arbeiterorganisationen in den letzten Jahren zeigt, woher diese zu erwarten ist.

Anhang.

Gesetz
betreffend das Einigungs- und Schiedsverfahren bei Gesamtstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern vom 27. Dezember 1892.

Art. 1.

Arbeitgeber, Arbeiter oder Angestellte, zwischen denen eine Streitigkeit entstanden ist, welche eine Gesamtheit von Personen angeht und Arbeitsverhältnisse betrifft, können die sie trennenden Fragen einer Einigungskommission oder, falls eine Verständigung in dieser Kommission nicht zu erzielen ist, einem Schiedsgericht unterbreiten. Dies geschieht folgenderweise:

Art. 2.

Die Arbeitgeber, Arbeiter oder Angestellten richten gemeinsam oder gesondert, persönlich oder durch Bevollmächtigte an den Friedensrichter des Bezirks oder eines der Bezirke, in denen die Streitigkeit besteht, eine schriftliche Erklärung, welche enthält:

1. Namen, Stand und Wohnort der Antragsteller oder ihrer Vertreter,
2. den Streitpunkt nebst kurzer Angabe der Gründe, auf welche sich die Partei stützt,
3. Namen, Stand und Wohnort der aus der Zahl der Beteiligten von den Antragstellern zu ihrem Beistande oder ihrer Vertretung gewählten Delegierten, deren Zahl jedoch fünf nicht überschreiten darf.

Art. 3.

Der Friedensrichter bescheinigt den Empfang dieser Erklärung unter Angabe des Tages und der Stunde ihrer Einreichung und teilt sie innerhalb 24 Stunden kostenlos der Gegenpartei oder ihren Vertretern durch eingeschriebenen Brief mit, erforderlichenfalls

durch Bekanntmachung am Eingange zum Friedensgericht der Bezirke oder zum Bürgermeisteramt der Gemeinden, in deren Gebiet die Streitigkeit entstanden ist.

Art. 4.

Nach Empfang der Mitteilung und spätestens in drei Tagen haben die Beteiligten ihre Entgegnung dem Friedensrichter zuzustellen. Ist diese Frist abgelaufen, so gilt ihr Schweigen als Ablehnung.

Im Falle der Annahme bezeichnen sie in ihrer Entgegnung Namen, Stand und Wohnort der zu ihrem Beistande oder ihrer Vertretung gewählten Delegierten, deren Zahl jedoch fünf nicht überschreiten darf.

Ist die Abgabe einer Entgegnung innerhalb drei Tagen durch die Entfernung des Wohnortes oder durch die Abwesenheit der Personen, denen der Antrag mitgeteilt wird, oder infolge der Notwendigkeit, Vollmachtgeber, Gesellschafter oder einen Verwaltungsausschuss zu befragen, nicht angängig, so haben die Vertreter der Betreffenden innerhalb dieser dreitägigen Frist zu erklären, welche Zeit sie zur Abgabe der Entgegnung benötigen.

Diese Erklärung wird den Antragstellern durch den Friedensrichter binnen 24 Stunden übermittelt.

Art. 5.

Wird der Antrag angenommen, so erlässt der Friedensrichter ohne Verzug an die Parteien oder die von ihnen bezeichneten Delegierten die Aufforderung, zur Einigungs-Kommission zusammenzutreten.

Die Zusammenkünfte finden in Gegenwart des Friedensrichters statt, welcher sich der Kommission zwecks Leitung der Verhandlungen zur Verfügung hält.

Art. 6.

Wird in der Kommission eine Verständigung über die Bedingungen der Einigung erzielt, so werden diese Bedingungen in einem vom Friedensrichter ausgefertigten und von den Parteien oder ihren Vertretern unterschriebenen Protokoll niedergelegt.

Art. 7.

Wird keine Verständigung erzielt, so fordert der Friedensrichter die Parteien auf, entweder je einen oder mehrere oder einen gemeinsamen Schiedsrichter zu bestimmen.

Einigen sich die Schiedsrichter nicht über die Lösung des Streites, so können sie einen weiteren Schiedsrichter wählen, damit dessen Stimme den Ausschlag gebe.

Art. 8.

Gelangen die Schiedsrichter weder zu einer Einigung über die Lösung des Streites noch über die Wahl des ausschlaggebenden Schiedsrichters, so erklären sie dies zu Protokoll, und dieser Schiedsrichter wird dann vom Vorsitzenden des Zivilgerichts ernannt, nachdem derselbe in das Protokoll, das ihm vom Friedensrichter unverzüglich zugestellt wird, Einsicht genommen hat.

Art. 9.

Die in der Streitsache von den Schiedsrichtern getroffene, ausgefertigte und unterschriebene Entscheidung wird dem Friedensrichter übergeben.

Art. 10.

Im Falle eines Ausstandes erlässt der Friedensrichter, wenn von seiten der Parteien kein Antrag gestellt wird, in der in Art. 3 angegebenen Weise von Amts wegen an die Arbeitgeber, Arbeiter oder Angestellten resp. ihre Vertreter die Aufforderung, ihnen binnen 3 Tagen bekannt zu geben:

1. den Streitpunkt mit einer kurzen Angabe der Gründe;
2. ihre Bereitwilligkeit oder Weigerung, das Einigungs- oder Schiedsverfahren in Anspruch zu nehmen;
3. Namen, Stand und Wohnort der Delegierten, welche etwa von den Parteien gewählt wurden, deren Zahl indessen auf keiner Seite fünf überschreiten darf.

Die dreitägige Frist kann aus den Ursachen und unter den Bedingungen, welche Art. 4 angibt, verlängert werden.

Wird der Antrag angenommen, so ist gemäss Art. 5 ff zu verfahren.

Art. 11.

Die in den Art. 6, 8 und 9 erwähnten Protokolle und Entscheidungen werden im Original auf der Kanzlei des Friedensgerichts aufbewahrt, welches jeder der Parteien eine Abschrift derselben kostenlos aushändigt und eine weitere dem Minister für Handel und Gewerbe durch Vermittelung des Präfekten einreicht.

Art. 12.

Der Einigungs- und Schiedsantrag, die Weigerung oder das Ausbleiben der Erwiderung der Gegenpartei, die Entscheidung der Einigungskommission oder der Schiedsrichter werden nach ihrer Mitteilung durch den Friedensrichter an den Bürgermeister jeder der Gemeinden, in denen die Streitigkeit stattfand, von jedem dieser Bürgermeister durch Anschlag an der für amtliche Bekanntmachungen reservierten Stelle veröffentlicht. Der Anschlag der

Entscheidungen kann ausserdem von den beteiligten Parteien bewirkt werden. Die Bekanntmachungen sind stempelfrei.

Art. 13.

Die für die Sitzungen der Einigungskommission und der Schiedsrichter notwendigen Räumlichkeiten werden von den Gemeinden, in denen sie stattfinden, beschafft, geheizt und erleuchtet.

Die hieraus entstehenden Kosten gehören unter die obligatorischen Ausgaben der Gemeinden.

Die Spesen der Einigungs- und Schiedskommission werden durch Verfügung des Departementspräfekten festgesetzt und im Departements-Haushalt als obligatorische Ausgaben aufgeführt.

Art. 14.

Sämtliche in Ausführung gegenwärtigen Gesetzes angefertigten Schriftstücke sind stempelfrei und werden kostenlos registriert.

Art. 15.

Die Schiedsrichter und Delegierten, welche in Ausführung gegenwärtigen Gesetzes ernannt werden, müssen französische Bürger sein.

In Gewerben oder Industrien, in welchen Frauen beschäftigt sind, können diese zu Vertretern bestimmt werden unter der Bedingung, dass sie französischer Staatsangehörigkeit sind.

Art. 16.

Gegenwärtiges Gesetz findet Anwendung in den Kolonien Guadeloupe, Martinique und der Réunion.

Vorschlag Millerand betreffend die friedliche Regelung von Arbeitsstreitigkeiten vom 14. Oktober 1902.*)

Art. 1.

In jeder industriellen und kommerziellen Unternehmung, die wenigstens 50 Arbeiter oder Angestellte beschäftigt, hat eine ge-

*) Der hier wiedergegebene Wortlaut entspricht der Fassung, welche der Entwurf durch die Kommission du travail erhalten hat. Auf die Abweichungen von der ursprünglichen Vorlage Millerands wird an den entsprechenden Stellen hingewiesen werden.

druckte Note, die jedem Arbeiter oder Angestellten vor seinem Eintritt zu überreichen ist, eine Erklärung darüber abzugeben, ob Arbeitsstreitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitern oder Angestellten einem Schiedsgericht unterworfen werden oder nicht.

Im ersteren Falle legt der Eintritt in die Unternehmung nach einer Frist von drei Tagen beiden Teilen die Verpflichtung auf, sich gegenwärtigem Gesetz zu unterwerfen.

Die im ersten Paragraphen dieses Artikels genannte Note, welche einen Vertrag zwischen den beiden Parteien herstellt, muss auf Veranlassung des Arbeitgebers in der Unternehmung angeschlagen werden.

Art. 2.

Als wenigstens 50 Arbeiter oder Angestellte beschäftigend gilt jede Unternehmung, die während mehr als 10 Wochen im Jahre wenigstens 50 Arbeiter oder Angestellte jeden Alters und beiden Geschlechts beschäftigt.

Als besondere Unternehmung ist jeder Komplex von Werkstätten, Arbeitsplätzen oder Lagern anzusehen, der ein und demselben Unternehmer oder ein und derselben Gesellschaft gehört.

Art. 3.

Streitigkeiten bezüglich der Zahl der Arbeiter und Angestellten wegen der Einführung des Schiedskontrakts werden von den Beteiligten, Unternehmern, Arbeitern und Angestellten, vor das Gewerbegericht des Orts oder, wo ein solches nicht besteht, vor den Friedensrichter gebracht.

Art. 4.

Bei Submissionen jeder Art von Lieferungen oder bei Arbeiten auf Rechnung des Staates legt eine Klausel dem Submittenten die Verpflichtung auf, für diejenigen Arbeitsplätze und Werkstätten, welche mit der Ausführung des staatlichen Auftrags beschäftigt sind, das Schiedsgericht, wie es durch gegenwärtiges Gesetz organisiert wird, in Anwendung zu bringen.

Bei jeder Konzession, welche vom Staate erteilt wird, verpflichtet eine Klausel den Konzessionär zur Anwendung des Schiedsgerichts.

Jede Bergwerkskonzession, die von nun an erteilt wird, legt dem Konzessionär die Verpflichtung auf, sich gegenwärtigem Gesetz zu unterwerfen.

Die Departements und die Gemeinden haben das Recht, bei der Erteilung von Konzessionen und Aufträgen die Verpflichtung zur Inanspruchnahme des Schiedsgerichts aufzuerlegen.

Die Lokal- und die Trambahnen unterstehen, gleich wer ihnen die Konzession erteilt, den Anordnungen gegenwärtigen Gesetzes bezüglich der Konzessionen der Departements und der Gemeinden.

Ein Dekret, das in Form eines öffentlichen Reglements der Verwaltung erlassen wird, bestimmt die Arten und Bedingungen der Anwendung gegenwärtigen Artikels. Es setzt bezüglich der Eisenbahn- und der Trambahn-Gesellschaften fest, in welcher Weise die Wahlkreise zu bilden sind und unter welchen Bedingungen die Abstimmung bei den verschiedenen durch gegenwärtiges Gesetz vorgesehenen Wahlen zu erfolgen hat.

Art. 5.

In jeder industriellen oder kommerziellen Unternehmung, in welcher die gegenseitige Verpflichtung eingegangen worden ist, das Schiedsgericht anzuerkennen, wählen die Arbeiter oder Angestellten aus ihrer Mitte ständige Delegierte, die den Zweck haben, das Personal bei dem Unternehmer zu vertreten.

Art. 6.

Jede Unternehmung, die 150 Arbeiter oder Angestellte beschäftigt, bildet wenigstens einen Wahlkreis. Bei einer grösseren Anzahl muss die Unternehmung auf Veranlassung des Unternehmers in territoriale oder berufliche Kreise eingeteilt werden.

Jeder Wahlkreis umfasst wenigstens 50 und höchstens 150 Arbeiter oder Angestellte. Er wird durch einen Delegierten und einen beigeordneten Delegierten vertreten.

Art. 7.

Wähler sind in jedem Wahlkreise mit Ausnahme der Beamten, welche ausschliesslich zur Leitung oder Ueberwachung des Personals dienen, die Arbeiter oder Angestellten beiden Geschlechts, die in demselben arbeiten, unter der Bedingung, dass sie das 18. Lebensjahr vollendet haben und auf der letzten Lohnliste des Unternehmers verzeichnet stehen, welche vor dem Anschlage der Bekanntmachung, die den Tag der Wahl festsetzt, zur Anwendung gekommen ist.

Art. 8.

Wählbar sind in einem Wahlkreise, unter der Bedingung, dass sie lesen und schreiben können, Franzosen sind, das 25. Lebensjahr vollendet und keine Strafe haben, die den Verlust der politischen oder der in Art. 29 genannten Rechte nach sich zieht:

Die obengenannten Wähler, die wenigstens 2 Jahre in der Unternehmung gearbeitet haben. In Ermangelung von Wählern, die diesen Bedingungen entsprechen, können solche genommen werden, welche nachweisen, dass sie 2 Jahre in ähnlichen Unternehmungen gearbeitet haben.

Art. 9.

Die Wähler ernennen ihre Vertreter jedes Jahr im Laufe des Januars. In Saisonindustrien kann dieser Zeitpunkt verlegt werden.

Eine Bekanntmachung des Unternehmers setzt für jeden Wahlkreis den Tag der Wahl,*) welche im Rathause stattzufinden hat, fest, desgleichen die Stunden, zu welchen die Abstimmung eröffnet und geschlossen wird.

Diese Bekanntmachung wird wenigstens 10 Tage vor dem Tage der Wahl in den Arbeitsräumen angeschlagen. Eine Abschrift wird an demselben Tage dem Bürgermeister der Gemeinde zugestellt.

Vom Unternehmer wird eine Liste der Wähler und Wählbaren aufgestellt und auf seine Veranlassung zu derselben Zeit und an demselben Orte wie die Bekanntmachung, welche die Wähler zusammenberuft, angeschlagen. Eine Abschrift sendet der Unternehmer dem Bürgermeister, der sie im Rathause den Arbeitern oder Angestellten zur Verfügung hält.

Im Falle einer Beschwerde der Beteiligten über die Einrichtung der Wahlkreise oder der Wahllisten muss der Einspruch spätestens fünf Tage nach dem Anschlage und nachdem die Liste den Arbeitern oder Angestellten im Rathause zur Verfügung gestellt worden ist, vor dem Gewerbegericht, oder wenn ein solches nicht besteht, vor dem Friedensrichter erhoben werden, der unverzüglich und in letzter Instanz darüber entscheidet.

Art. 10.

Das Wahlbureau jedes Wahlkreises wird durch die beiden ältesten und den jüngsten der Wähler, die zur Zeit der Eröffnung der Abstimmung zugegen sind, gebildet.

Der Unternehmer kann sich in dem Stimmlokal während der Wahloperationen zu ein und derselben Zeit nur durch 2 Personen vertreten lassen.

Die Abstimmung findet bei Strafe der Ungültigkeit vermittelst zusammengefalteter, weisser Zettel statt, die mit einem Umschlage versehen werden und keinerlei äusserliche Abzeichen tragen. Der Wähler muss, bevor er seine Stimme abgibt, eine isolierte Zelle passieren, wo er vollkommen gleiche Umschläge vorfindet.

Jeder Zettel trägt zwei Namen. Namen, welche etwa den beiden ersten folgen, sind ungültig.

Um bei der ersten Abstimmung gewählt zu sein, muss man die absolute Majorität der abgegebenen Stimmen und eine Anzahl von Stimmen erhalten, die wenigstens ein Viertel der Zahl der verzeichneten Wähler beträgt.

Bei einer zweiten Abstimmung genügt relative Majorität, ganz gleich, wie gross die Zahl der Stimmen ist.

*) Ursprünglicher Entwurf M's: . . . . setzt für jeden Wahlkreis den Tag der Wahl, das Lokal, in welchem die Wahl stattfindet, sowie die Stunden fest, ...

Im Falle einer Stimmengleichheit ist der älteste der Kandidaten gewählt.

Wenn eine zweite Abstimmung nötig ist, so hat sie spätestens 14 Tage nach Verkündigung des ersten Wahlresultats*) zu erfolgen.

Art. 11.

Nach Erhalt des Stimmenergebnisses verkündet der Vorsitzende das Resultat der Wahl; er fertigt über den Hergang ein Protokoll aus und stellt es dem Bürgermeister zu, der es den Beteiligten zur Verfügung hält.

Ein etwaiger Einspruch der Beteiligten, Unternehmer, Arbeiter, Angestellten oder der Vertreter ihrer Syndikate, muss innerhalb 14 Tagen nach Veröffentlichung des Resultats vor dem Gewerbegericht erhoben werden, wenn ein solches nicht vorhanden ist, vor dem Friedensrichter, der unverzüglich und in letzter Instanz darüber entscheidet.

Art. 12.

Die vom Bureau als gewählt verkündeten Delegierten und Beigeordneten treten sogleich in Funktion.

Im Falle einer Vakanz durch Tod, Abdankung oder Ungültigkeit der Wahl wird der Neugewählte für die Zeit ernannt, auf welche sich die Amtsdauer desjenigen, an dessen Stelle er tritt, belaufen hätte.

Die Wahl findet innerhalb vier Wochen nach Erledigung der Stelle und in den oben beschriebenen Formen statt.

Art. 13.

Der Vertreter jedes Wahlkreises und, falls dieser verhindert ist, der Beigeordnete sind verpflichtet, die Beschwerden des Personals über Arbeitsbedingungen entgegenzunehmen und sie dem Unternehmer oder seinem Stellvertreter zu unterbreiten.

Der Unternehmer kann zwecks Entgegennahme der laufenden Beschwerden einen Werkführer oder einen Abteilungsvorsteher bestimmen. Das Reglement gibt die Tage und Stunden an, an welchen diese Beschwerden jede Woche vorgebracht werden. Wenigstens einmal im Monat zu durch Reglement festgesetzten Tagen und Stunden können sich die Delegierten mit dem Unternehmer selbst oder einem von ihm bezeichneten höheren Beamten der Direktion auseinandersetzen. Die beigeordneten Vertreter sind bei diesen Zusammenkünften zugegen.

*) Ursprüngl. Entwurf M's: Wenn eine zweite Wahl nötig ist, so hat sie sobald als möglich nach Verkündigung des ersten Wahlresultats zu erfolgen.

Art. 14.

Wenn der Unternehmer oder sein Stellvertreter die durch die Delegierten vorgebrachten Forderungen des Personals nicht anerkannt hat, müssen diese sie auf Verlangen einer Mehrheit von Arbeitern oder Angestellten schriftlich dem betreffenden Unternehmer oder seinem Stellvertreter vorlegen.

Innerhalb 48 Stunden nach der Zustellung lässt der Unternehmer den Arbeitern oder Angestellten durch den Vertreter eine schriftliche Antwort zukommen, die, wenn er bei seiner Entscheidung verbleibt, die Namen der von ihm gewählten Schiedsrichter enthält.

Wenn nach Verlauf dieser Zeit die Schiedsrichter nicht bestimmt worden sind, können die Arbeiter oder Angestellten den Streik erklären.

Hat der Unternehmer Schiedsrichter bezeichnet, so müssen die Arbeiter oder Angestellten innerhalb der folgenden 48 Stunden durch ihre Vertreter die Namen der von ihnen in gleicher Anzahl gewählten Schiedsrichter bekannt geben.

Wenn der Schiedsspruch durch den Schiedsrichter der beiden Parteien oder durch einen gemeinsamen Schiedsrichter nicht innerhalb der sechs Tage gefällt worden ist, welche der Ernennung ihrer Schiedsrichter durch die Arbeiter oder Angestellten folgen, können diese eine Arbeitseinstellung beschliessen.

Art. 15.

Ueber den Streik, sei es der ganzen Unternehmung oder einer oder mehrerer ausdrücklich aufgeführter Werkstätten oder Lager, kann nur durch eine regelrechte Abstimmung des Personals entschieden werden, die unter folgenden Bedingungen stattfindet:

Art. 16.

Die Delegierten teilen wenigstens sechs Stunden zuvor dem Personal und der Direktion die Stunden mit, zu welchen die Abstimmung im Rathause erfolgt.

Zur Abstimmung sind die in Art. 7 bezeichneten Wähler zugelassen, welche in den Werkstätten und Lagern arbeiten und deren Entscheidung für den Streik eine Arbeitseinstellung zur Folge hat.

Art. 17.

Das Bureau wird von den beiden ältesten und dem jüngsten der stimmberechtigten Arbeiter oder Angestellten gebildet, die bei Eröffnung der Abstimmung zugegen sind. Letztere findet unter den in Art. 10 § 3 angegebenen Bedingungen statt. Während der Abstimmung ist das Betreten des Wahllokals jedem untersagt, der nicht zur Teilnahme an der Wahl berechtigt ist.

Jeder Zettel trägt eine der beiden Bemerkungen „Für den Streik“ oder „Gegen den Streik“. Damit der Streik bei der ersten Abstimmung entschieden werde, muss diese eine Anzahl der „Für“ ergeben, die grösser als die Hälfte der eingegangenen Stimmen und als ein Drittel der Zahl der stimmberechtigten Personen ist.

Ist die Zahl der abgegebenen Stimmen unzureichend, so wird am folgenden Tage zu einer neuen Abstimmung geschritten.

Art. 18.

Nach Erhalt des Stimmenergebnisses verkündet das Bureau das Resultat der Abstimmung; die Delegierten teilen es sofort dem Unternehmer mit; ein von dem Bureau über den Verlauf ausgefertigtes Protokoll wird dem Bürgermeister zugestellt, der es den Parteien zur Verfügung hält.

Art. 19.

Jede gemäss Art. 15–18 entschiedene kollektive Arbeitseinstellung ist auf Grund des in Art. 1 angeführten Kontraktes obligatorisch.

Die Abstimmung muss wenigstens alle acht Tage unter den in Art. 15–18 angegebenen Bedingungen wiederholt werden, wobei jedoch unter die zur Stimmenabgabe berechtigten Personen nicht diejenigen gerechnet werden dürfen, welche den Ort verlassen oder in einer andern Unternehmung Beschäftigung gefunden haben.

Die Arbeit wird wieder aufgenommen, wenn nicht von neuem für den Streik gestimmt worden ist.

Art. 20.

Ist nicht für die Arbeitseinstellung gestimmt worden, so ist das Personal verpflichtet, die Arbeit fortzusetzen. Jede neue Forderung muss in der in Art. 13 und 14 beschriebenen Form vorgebracht werden.

Art. 21.

Falls ein Streik erklärt worden ist, sind die zuständigen Sektionen des Conseil du travail von Amts wegen berufen, die Streitigkeit zu schlichten. Sie treten zu diesem Zweck auf die Aufforderung des Vorsitzenden des Conseil du travail zusammen, der selbst entweder von einem der Beteiligten oder von der Verwaltung angerufen worden ist.

Art. 22.

Die Sektionen des Conseil du travail, die als Schiedsrichter fungieren, üben die Rechte aus, die den Schiedsrichtern nach der Zivilprozessordnung zukommen.

Art. 23.

Die Schiedssprüche, welche durch die ersten Schiedsrichter, den ausschlaggebenden Schiedsrichter oder die Sektionen des Conseil du travail gefällt worden sind, werden schriftlich niedergelegt und von den Schiedsrichtern gezeichnet. Sie gelten zwischen den beiden Parteien auf eine durch den Schiedsspruch festgesetzte Zeit*) als Vertrag.

Art. 24.

Wenn die Arbeit nicht ausgesetzt oder vor dem Schiedsspruch wieder aufgenommen worden ist, hat dieser rückwirkende Kraft. Seine Anwendung beginnt im letzteren Falle mit der Wiederaufnahme der Arbeit, im ersteren mit dem Anfang der Verhandlungen.

Art. 25.

Die Schiedssprüche werden im Original auf dem Sekretariat des Conseil du travail niedergelegt und aufbewahrt, das durch Vermittlung des Präfekten eine Abschrift davon an den Minister für Handel und Industrie sendet.

Eine andere Ausfertigung wird kostenlos jeder der Parteien übergeben.

Art. 26.

Mit Gefängnis von einem Monat bis zu einem Jahre und mit einer Geldstrafe von 100–2000 Frs. wird bestraft, wer durch Tätlichkeiten, Gewalt, Drohungen, Geschenke oder Versprechungen oder indem er einen beteiligten Arbeiter oder Angestellten befürchten lässt, seine Stellung zu verlieren, oder an seiner Person, seiner Familie oder seinem Besitz geschädigt zu werden, seine Stimme bei einer der durch gegenwärtiges Gesetz eingeführten Abstimmungen beeinflusst.

**) Nicht unter die im vorhergehenden Paragraphen angekündigten Strafen fallen die Geschenke oder Versprechungen von Unterstützungen, die der Gesamtheit der am Streit beteiligten Arbeiter oder Angestellten vor oder während des Streiks gemacht werden.

Art. 27.

Mit einer Geldstrafe von 16–100 Frs. wird bestraft, wer der Amtsverrichtung eines Delegierten oder eines Schiedsrichters bei

---

*) Ursprünglicher Entwurf M's: Sie gelten auf sechs Monate als Vertrag.

**) Im ursprüngl. Entwurf M's hat Art. 26 nur einen §, der zweite wurde von der Kommission hinzugefügt.

den durch gegenwärtiges Gesetz vorgesehenen Funktionen Hindernisse in den Weg legt, unbeschadet der Anwendung des Art. 177 ff. und 222 ff. des Code pénal.

Im Wiederholungsfalle beläuft sich die Strafe auf 6 Tage bis zu einem Monat Gefängnis und auf eine Geldstrafe von 100–200 Frs.

Art. 28.

Art. 463 des Strafgesetzbuches wie das Gesetz über den Aufschub ist auf die Verurteilungen, die auf Grund von Art. 26 und 27 gegenwärtigen Gesetzes ausgesprochen werden, anwendbar.

Art. 29.

Bei Nichterfüllung der Verpflichtungen, die sich aus dem in Art. 1 genannten Schiedsabkommen ergeben, wird den Unternehmern, Arbeitern oder Angestellten, welche diese Vereinbarungen nicht gehalten haben, auf drei Jahre das aktive und passive Wahlrecht bei den verschiedenen Abstimmungen bezüglich der Arbeitsvertretungen entzogen, als bei der Ernennung von Fachvereinsvorständen, von Arbeiterdelegierten, von Bergwerksvertretern, von Gewerberäten, von Mitgliedern der Handelskammern, der Handelsgerichte, der Arbeitsräte und der Mitglieder des Obersten Arbeitsrats.

Im Wiederholungsfalle findet der Ausschluss auf 6 Jahre statt.

Der Verlust dieser Wahlrechte wird vom Friedensrichter festgestellt und zum Zwecke der Eintragung den zuständigen Behörden mitgeteilt.

Art. 30.

Provisorisch und im Falle, dass Streitigkeiten ausserhalb der Bezirke der bestehenden Arbeitsräte ausbrechen, werden die den Sektionen zukommenden Schiedsfunktionen erfüllt: für Streiks, welche weniger als 300 Arbeiter umfassen, vom Gewerbegericht, das in dem Bezirk besteht oder das nächste ist, und für diejenigen Streiks, die mehr als 300 Arbeiter umfassen, von einem Ausschuss des Obersten Arbeitsrats, der eine gleiche Anzahl von Unternehmern und Arbeitern umfasst und entweder vom Obersten Rat oder durch die ständige Kommission ernannt wird.

Art. 31.

Die nötigen Räume für die Versammlungen zu den durch gegenwärtiges Gesetz eingeführten Wahlen, sowie die, welche für die Sitzungen des Arbeitsrats erforderlich sind, werden geheizt und erleuchtet von der Gemeinde geliefert. Die daraus entstehenden Kosten werden unter den obligatorischen Ausgaben der Gemeinde aufgeführt.

Die durch das Schiedsverfahren benötigten Ausgaben, die Diäten für den Sekretär des Arbeitsrats werden vom Departementspräfekten festgesetzt und vom Departementshaushalt als obligatorische Ausgaben getragen.

Die Reisespesen und die Aufenthaltskosten der Mitglieder des Arbeitsrats bilden obligatorische Ausgaben, wenn die Sektion als Schiedsgericht Sitzungen abhält; sie bilden freiwillige in den andern Fällen.

Art. 32.

Alle Schriftstücke, die in Ausführung gegenwärtigen Gesetzes angefertigt werden, sind stempelfrei und werden kostenlos registriert.

Art. 33.

Gegenwärtiges Gesetz gilt auch für die Kolonien Guadeloupe, Martinique, die Réunion und Algier.